



Organisation
internationale
du Travail

Initiative
pour le recrutement
équitable



► Étude sur l'accès
à des mécanismes
de réparation pour
les travailleurs migrants
en Côte d'Ivoire

► **Étude sur l'accès
à des mécanismes
de réparation pour
les travailleurs migrants
en Côte d'Ivoire**

© Organisation internationale du Travail 2026.
Première édition 2026.



Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

Cet ouvrage est soumis à une licence Creative Commons Attribution 4.0 International. Voir: creativecommons.org/licenses/by/4.0. L'utilisateur est autorisé à réutiliser et à partager (copier et redistribuer) l'ouvrage original ou à l'adapter (le remanier, le transformer ou s'en servir pour créer un nouveau produit) conformément aux termes de ladite licence. L'utilisateur doit clairement indiquer que l'OIT est la source de l'ouvrage et faire état de toute modification apportée au contenu original. L'utilisation de l'emblème, du nom et du logo de l'OIT n'est pas autorisée dans le cadre de traductions, d'adaptations ou d'autres œuvres dérivées.

Citation – L'utilisateur doit faire état de toute modification apportée à cet ouvrage. L'ouvrage doit être cité comme suit: OIT. *Étude sur l'accès à des mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire*, Genève: Bureau international du Travail, 2026. © OIT.

Traductions – Si cet ouvrage fait l'objet d'une traduction, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une traduction d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette traduction n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une traduction officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette traduction, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Adaptations – Si cet ouvrage fait l'objet d'une adaptation, celle-ci doit comporter, outre la mention de la source de l'ouvrage original, la clause de non-responsabilité suivante: *Ceci est une adaptation d'un ouvrage de l'Organisation internationale du Travail (OIT) protégé par le droit d'auteur. Cette adaptation n'a pas été élaborée, révisée ou approuvée par l'OIT et ne doit pas être considérée comme une adaptation officielle de cette dernière. L'OIT décline toute responsabilité quant au contenu ou à l'exactitude de cette adaptation, qui n'engage que la responsabilité de son ou ses auteurs.*

Oeuvres de tiers – La licence Creative Commons ne s'applique pas aux œuvres incluses dans cette publication qui ne relèvent pas du droit d'auteur de l'OIT. Lorsqu'une œuvre est attribuée à un tiers, l'utilisateur de l'œuvre est seul responsable d'obtenir les autorisations nécessaires auprès du détenteur des droits et sera tenu pour seul responsable en cas de violation alléguée.

Tout différend auquel la présente licence pourra donner lieu et qui ne pourra pas être résolu à l'amiable sera soumis à l'arbitrage conformément au Règlement d'arbitrage de la Commission des Nations Unies pour le droit commercial international (CNUDCI). Les parties seront liées par toute sentence arbitrale rendue en tant que règlement définitif du différend.

Toute question concernant les droits et licences doit être envoyée à rights@ilo.org. Des informations concernant les publications et les produits numériques de l'OIT peuvent être consultées sur www.ilo.org/publins.

ISBN: 9789220428689 (print); 9789220427439 (pdf Web)

DOI: <https://doi.org/10.54394/JZBQ3782>

Les désignations utilisées dans les publications et bases de données de l'OIT, qui sont conformes à la pratique de l'Organisation des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part de l'OIT aucune prise de position quant au statut juridique de tout pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières ou limites. Voir: www.ilo.org/deni-de-responsabilite.

Les opinions et vues exprimées dans la présente publication sont propres à son ou ses auteurs et ne reflètent pas nécessairement les opinions, les vues ou la politique de l'OIT.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part de l'OIT aucune appréciation favorable ou défavorable.

Couverture : © Adamo/OIT
Imprimé en Suisse.

► Avant-propos

Cette étude sur l'accès aux mécanismes de recours et de réparation pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire a été préparée par l'Organisation internationale du travail (OIT). Elle vise à analyser de manière approfondie les mécanismes nationaux existants de traitement des plaintes et de règlement des différends en matière de travail, à identifier les obstacles juridiques, institutionnels et pratiques entravant un accès effectif à la justice du travail, et à formuler des recommandations opérationnelles visant à renforcer la protection des droits des travailleurs migrants.

L'étude a été réalisée dans le cadre de l'Initiative de l'OIT pour un recrutement équitable (Fair Recruitment Initiative), et plus précisément de son pilier 4, consacré à l'autonomisation des travailleurs migrants et à l'amélioration de leur accès aux mécanismes de recours et de réparation. À ce titre, elle s'inscrit dans un effort global de l'OIT visant à promouvoir l'accès à la justice du travail et à des mécanismes de réparation efficaces pour les travailleurs migrants, y compris dans des contextes transnationaux. Elle s'inscrit également dans la continuité de l'étude globale menée par l'OIT dans le cadre de cette Initiative, Justice across borders: Access to labour justice for migrant workers through cross-border litigation.

Cette étude constitue un exercice à la fois participatif et analytique visant à renforcer l'accès à la justice du travail pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire. Fondée sur les normes internationales du travail de l'OIT, ainsi que sur les principes généraux et les directives opérationnelles de l'OIT pour un recrutement équitable, elle examine les cadres juridiques et institutionnels relatifs au règlement des griefs et des différends en matière

de travail. Elle met en évidence les lacunes structurelles et opérationnelles existantes et propose des mesures concrètes visant à améliorer l'efficacité, l'accessibilité, l'équité et la sensibilité aux réalités migratoires des mécanismes judiciaires et non judiciaires de règlement des litiges en droit du travail. S'appuyant sur une analyse documentaire, des entretiens avec des informateurs clés et des discussions de groupe, l'étude se veut un outil pratique et stratégique destiné à éclairer l'élaboration des politiques, à renforcer la coordination entre les parties prenantes concernées et à promouvoir le respect, la protection et la réalisation des droits des travailleurs migrants, en Côte d'Ivoire et dans les pays de destination.

L'étude a été réalisée dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR – Phase III), mis en œuvre par l'OIT et financé par la Direction du développement et de la coopération (DDC) du gouvernement suisse et par le Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale. Elle a été rédigée par le Dr Assamoi Fabrice Apata, sous la supervision technique d'Alida Tano et de Melanie Belfiore, et a bénéficié des contributions de Kenza Dimechkié, de Pauline Delrue, ainsi que des différentes parties prenantes, intervenants et personnes interrogées ayant contribué à son élaboration et à son enrichissement. La mise en page a été réalisée par Romy Kanashiro.

La responsabilité de toute erreur ou inexactitude incombe exclusivement aux auteurs. Les opinions qui sont exprimées dans l'étude ne reflètent pas nécessairement les points de vue ou les politiques de la DDC ou du Ministère italien des Affaires étrangères et de la Coopération internationale.

► Table des matières

► Avant-propos	iii
► Sigles, acronymes et abréviations	vii
► Résumé exécutif	ix
► 1. Introduction	1
1.1. Contexte de l'étude	1
1.2. Justification de l'étude	3
1.3. Objectifs de l'étude	5
► 2. Cadre méthodologique de l'étude	7
2.1. La revue documentaire	7
2.1.1. Les données sur la migration de main-d'œuvre en Côte d'Ivoire et la prévention des conflits	7
2.1.2. Les différends spécifiques dans le cadre de la migration de main-d'œuvre : une réalité complexe en Côte d'Ivoire	9
2.2. Les entretiens avec les travailleurs migrants et les parties prenantes impliquées dans l'accès aux mécanismes de réparation	10
► 3. L'accès aux mécanismes de réparation : options pour assurer la protection des droits	13
3.1. Cadre normatif de l'accès à la justice	13
3.1.1. Cadre normatif international	13
3.1.2. Les conventions régionales	15
3.1.3. Le cadre national de l'accès à la justice	16
3.2. Les mécanismes d'accès à la réparation (à la justice) pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire	16
3.2.1. Les mécanismes décisionnels institués par l'État	16
3.2.2. L'accès à la justice par la négociation collective et la liberté d'association	24
3.2.3. Les autres mécanismes nationaux	26
3.3. Les obstacles à l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de réparation	27
3.3.1. Les obstacles communs à tous les justiciables	28
3.3.2. Les obstacles spécifiques aux travailleurs migrants	28
3.3.3. L'analyse empirique de l'accès aux mécanismes	31

3.4. Les parties prenantes facilitant l'accès aux mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire	34
3.4.1. La police judiciaire	34
3.4.2. Les avocats : des acteurs de défense des justiciables dans une logique de procès équitable	35
3.4.3. La Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI) et les réseaux de syndicats : garants de la défense des droits des travailleurs migrants	35
3.4.4. Les organisations de la société civile impliquées dans l'accompagnement des migrants	36
3.4.5. L'inspection du travail	40
3.4.6. Le Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET)	40
3.4.7. Les sites web et plateformes d'information juridique	41
► 4. Recommandations en vue de faciliter l'accès aux mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants	43
4.1. Recommandations générales	43
4.1.1. Garantir un recrutement équitable et des conditions de travail décent aux travailleurs migrants	43
4.1.2. Renforcer les cadres juridiques	44
4.1.3. Renforcer les capacités opérationnelles des centres d'assistance juridique spécialisés	44
4.1.4. Sensibiliser les parties prenantes (employeurs et travailleurs migrants)	44
4.1.5. Renforcer les voies de médiation par le biais de comités locaux	44
4.1.6. Renforcer les capacités des autorités compétentes	45
4.1.7. Renforcer les capacités des mécanismes opérationnels	45
4.1.8. Simplifier l'accès aux mécanismes de réparation	45
4.1.9. Accroître la collaboration avec les syndicats et les ONG	45
4.1.10. Améliorer le système de détection des cas d'abus des travailleurs migrants et leurs problématiques spécifiques	45
4.1.11. Harmoniser au niveau régional les mécanismes de réparation	46
4.1.12. Renforcer la coopération internationale en matière d'accès à la justice et aux mécanismes de réparation	46
4.1.13. Créer un fonds de soutien pour les travailleurs migrants	46
4.2. Les recommandations spécifiques à certaines parties prenantes	46
4.2.1. Au gouvernement	46
4.2.2. Aux employeurs	47
4.2.3. Aux syndicats	48
4.2.4. Aux travailleurs migrants	50

► 5. Annexes	53
Annexe 1 : L'analyse au travers de certains critères objectifs	53
1. L'accessibilité physique et géographique	54
2. L'accessibilité économique	56
3. Le critère de l'accessibilité linguistique et culturelle	58
4. Le critère de l'information préalable	59
5. L'accessibilité procédurale	60
6. La composition équilibrée du mécanisme de réparation du point de vue du genre	60
7. Le critère de l'efficacité	61
8. Le critère de la protection contre les représailles	61
9. Le critère de l'adaptabilité des mécanismes aux spécificités des travailleurs migrants	62
► Bibliographie	63

Liste des figures

Figure 1 : Graphique des statistiques migratoires	8
Figure 2 : Répartition des affaires contentieuses à traiter en 2022	9
Figure 3 : Schéma du système judiciaire de la Côte d'Ivoire depuis la réforme de 2018	17
Figure 4 : Processus de règlement des différends dans le secteur agricole	22
Figure 5 : Les principaux secteurs d'activités des migrants rencontrés	33
Figure 6 : La cartographie judiciaire de la Côte d'Ivoire	55
Figure 7 : L'évolution du nombre de magistrats par rapport à la population de 2017 à 2022	56
Figure 8 : Coût moyen d'une procédure judiciaire	57
Figure 9 : Langues locales par des travailleurs migrants	58
Figure 10 : Fiche synthétique du Projet PALAJ conduit par l'AFJCI	60
Figure 11 : La répartition du personnel judiciaire par genre	61

► Sigles, acronymes et abréviations

ABMMO	Accord Bilatéral de Migration de la Main-d'Œuvre
AEP	Agence d'Emploi Privée
AFJCI	Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire
AFOR	Agence du Foncier Rural
BIT	Bureau International du Travail
CACI	Cour d'Arbitrage de Côte d'Ivoire
CCT	Commission Consultative du Travail
CEDEAO	Communauté Économique des États de l'Afrique de l'Ouest
CMU	Couverture Maladie Universelle
CNDH	Conseil National des Droits de l'Homme
CNDS	Conseil National du Dialogue Social
CNLTP	Comité National de Lutte contre la Traite des Personnes
CVGFR	Comité Villageois de Gestion du Foncier Rural
DGT	Direction Générale du Travail
DRI	Direction des Requêtes et des Investigations
FAIR III	Programme Intégré pour le Recrutement Équitable, phase III
FEDDAF	Femme, Droit et Développement en Afrique
FRONTEX	Agence Européenne de Garde-frontières et de Garde-côtes
IRIS	International Recruitment Integrity System
LIDHO	Ligue Ivoirienne des Droits de l'Homme
MARL	Modes Alternatifs de Règlement des Litiges
MEPS	Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale
MJDH	Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme
OIDH	Observatoire Ivoirien des Droits de l'Homme
OIM	Organisation Internationale des Migrations
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG AVSI-CI	Organisation Non Gouvernementale Association des Volontaires pour le Service International-Côte d'Ivoire
ONG LEISAD	Organisation Non Gouvernementale Lutte contre l'Émigration Irrégulière, Secours et Développement
ONU	Organisation des Nations Unies

PALAJ	Projet d'Appui à l'Amélioration de L'Accès aux Droits et à la Justice
PCSM-CI	Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire
RJSET	Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail
RSMMS	Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes
SMIG	Salaire Minimum Interprofessionnel Garanti
UEMOA	Union Économique et Monétaire Ouest Africaine
UGTCI	Union Générale des Travailleurs de Côte d'Ivoire

► Résumé exécutif

L'accès à la justice et aux mécanismes de réparation constitue un enjeu fondamental pour la protection des droits des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire. Dans le cadre du Programme intégré pour un recrutement équitable (FAIR – Phase III) de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), cette étude vise à cartographier les options disponibles pour ces travailleurs lorsqu'ils subissent des abus ou des violations de leurs droits, ainsi qu'à identifier les obstacles à leur accès aux mécanismes de réparation et à la justice.

L'analyse repose sur un cadre normatif comprenant les conventions internationales, régionales et nationales garantissant l'accès à la justice pour les travailleurs migrants. En Côte d'Ivoire, plusieurs mécanismes institutionnels existent, allant des tribunaux du travail aux structures administratives et diplomatiques, en passant par les mécanismes alternatifs de règlement des litiges tels que la médiation et l'arbitrage. Toutefois, ces dispositifs restent sous-utilisés par les travailleurs migrants en raison de nombreux obstacles, notamment l'éloignement géographique des tribunaux, les coûts financiers élevés, la méconnaissance des droits, ainsi que des barrières linguistiques et culturelles.

L'étude met également en lumière la complexité des différends liés à la migration de main-d'œuvre, en soulignant les réalités spécifiques des travailleuses migrantes qui font face à des formes particulières de discrimination et de vulnérabilité, notamment dans le secteur du travail domestique. De plus, elle identifie le rôle clé des parties prenantes, telles que les syndicats, les organisations de la société civile et les inspections du travail, dans la facilitation de l'accès à la justice pour ces travailleurs.

Sur la base de ces constats, l'étude propose des recommandations concrètes visant à améliorer l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de réparation. Celles-ci incluent la sensibilisation des migrants à leurs droits, le renforcement des capacités des syndicats et des organisations de la société civile, ainsi que l'amélioration de l'accessibilité et de l'efficacité des mécanismes de justice. Une attention particulière est accordée aux dynamiques de genre afin d'assurer une meilleure protection des travailleuses migrantes.

En définitive, cette étude offre une compréhension approfondie des défis et opportunités liés à l'accès à la justice pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire et constitue un outil essentiel pour orienter les politiques et initiatives visant à renforcer leur protection.

1





► 1. Introduction

1.1. Contexte de l'étude

La Déclaration du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) pour l'avenir du travail, adoptée en 2019, énonce l'idée que les inégalités et les injustices font planer une réelle menace sur la concrétisation du travail décent pour tous¹. Elle s'aligne avec les Objectifs de développement durable 8, 10 et 16 qui visent à : i) concilier le travail décent ; ii) réduire les inégalités, et iii) maintenir la paix, la justice et des institutions efficaces. Ainsi, l'accès à la justice est devenu un thème important dans les discussions internationales liées aux droits fondamentaux. L'OIT s'est engagée à le placer au cœur de sa politique de protection des travailleurs migrants², dans le cadre de son plan d'action quinquennal élargi³ visant à donner suite à la résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre de la Conférence générale de l'OIT (2017)⁴.

La Côte d'Ivoire est reconnue comme un pays d'immigration⁵. Dans un contexte mondial caractérisé par une mobilité sans précédent, le besoin de faciliter des migrations ordonnées, sûres, régulières et responsables devient une exigence primordiale⁶. L'engagement du pays à mettre en œuvre l'objectif 23 du Pacte mondial pour les migrations (PMM) concernant le renforcement de la coopération internationale et les partenariats mondiaux s'est renforcé, notamment pour la période 2021-2025⁷. La migration de main-d'œuvre joue un rôle significatif dans l'économie du pays, avec de nombreux travailleurs migrants venant d'autres pays de la région et au-delà pour occuper des emplois dans divers secteurs. Cette migration se

1 OIT, [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2019, paragr. I D.

2 Alix Nasri, Wissam Tannous, [Accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban](#), OIT, Genève, 2014, p.4.

3 OIT, [Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre : Recueil de l'OIT](#), 2022, p.167.

4 OIT, [Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre | International Labour Organization](#), 2017.

5 Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), [Le migrant en Côte d'Ivoire : Profil, perceptions, préférences et degré d'intégration](#), 2021.

6 Dix-septième Session du Comité permanent des programmes et des finances de l'OIM, S/17/4 du 29 septembre 2015, article 2.

7 Voir : https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/resources_files/090821_rapport_de_l'examen_de_la_mise_en_oeuvre_du_pmm.pdf.

 Bien qu'ils jouent un rôle crucial dans l'économie du pays, notamment dans les secteurs comme l'agriculture, la construction, les services domestiques, et la fonction publique, les travailleurs migrants de Côte d'Ivoire sont confrontés à un accès difficile aux mécanismes de réparation en cas de violation de leurs droits.

Propos recueillis lors d'un entretien avec un membre de la société civile.

justifie par divers facteurs historiques, ainsi que par les crises politiques dans les pays voisins, le terrorisme et la recherche de meilleures conditions de vie.

Les travailleurs migrants sont particulièrement confrontés à divers défis pour faire valoir leurs droits en cas de violation.

En effet, ils ne bénéficient pas toujours d'une relation contractuelle formelle et, surtout, ne bénéficient pas de protection sociale⁸. En dépit de leurs fragilités, qui les rendent plus vulnérables aux abus, les travailleurs migrants ne recourent pas souvent à la justice pour de nombreuses raisons, notamment par manque de connaissance de leurs droits en tant que travailleurs, ainsi que par peur des représailles qui pourraient fragiliser leur statut migratoire.

Or, l'accès à la justice est un droit essentiel pour que les droits humains, y compris les droits au travail, se réalisent pour tous les travailleurs. Ce droit est consacré tant dans le droit interne ivoirien que dans plusieurs instruments juridiques nationaux et internationaux. La Constitution ivoirienne du 8 novembre 2016⁹ consacre ce principe

en son article 6, qui stipule que : « *le droit de toute personne à un libre et égal accès à la justice est protégé et garanti. Toute personne a droit à un procès équitable et à un jugement rendu dans un délai raisonnable déterminé par la loi* ». Cette consécration ne concerne pas uniquement la justice formelle. Elle s'entend, par voie d'extension, de la garantie d'un accès à tout mécanisme, juridictionnel ou non, pouvant traiter les différends que pourront lui soumettre les parties litigantes.

L'accès à la justice englobe autant la présence de cadres juridiques que la garantie de pouvoir recourir à des mécanismes de réparation, tant d'un point de vue institutionnel que dans la pratique, ce qui inclut la promotion active de ces mécanismes. En Côte d'Ivoire, les populations ivoiriennes connaissent peu leurs droits et n'ont pas le réflexe de s'adresser à la justice formelle pour résoudre leurs conflits. De nombreux litiges, y compris ceux entraînant de graves violations des droits humains, sont actuellement réglés en dehors du système judiciaire formel¹⁰. Au-delà des défis liés à l'accès à la justice des populations ivoiriennes, la présente étude vise à comprendre les défis spécifiques auxquels sont confrontés

8 Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), Institut Danois des Droits de l'Homme, Rapport des forums régionaux de sensibilisation sur l'accès aux voies de recours des victimes de violations des Droits de l'Homme en lien avec les activités des entreprises, décembre 2022, p.23.

9 Il s'agit de la loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.

10 René DÉGNY-SEGUI, « L'accès à la justice et ses obstacles », in René CASSIN, *Dualité de juridictions*, PUF, *Verfassung Und Recht in Übersee/Law and Politics in Africa, Asia and Latin America*, vol. 28, n° 4, 1995, pp.449 ; Abraham GADJI, « L'accès à la justice entre quête, requête et conquête : quelques observations sur un droit fondamental à valoriser en Côte d'Ivoire », op.cit., Supra note 1.

les travailleurs migrants pour accéder à des mécanismes de réparation en cas de violation de leurs droits.

1.2. Justification de l'étude

Plusieurs raisons importantes justifient la réalisation de cette étude. En effet, diverses données sociologiques permettent de percevoir la nécessité d'étudier l'accès à des mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire. De manière constante, il y a une prévalence du règlement amiable des différends en Afrique. Cette variable est un biais qui fragilise l'accès à la justice. La prévalence des systèmes de justice traditionnelle le prouve : ils servent souvent à combler les lacunes des tribunaux officiels qui peuvent ne pas être facilement accessibles pour les membres de communautés traditionnelles¹¹. Dans certains cas, c'est l'effet contraire qui se produit puisque

le choix de cette forme de justice aboutit parfois à un délaissement des violations sans réparation¹² au bénéfice de la paix communautaire¹³.

Cette étude est essentielle pour promouvoir les droits fondamentaux, prévenir les abus et l'exploitation, réhabiliter les victimes, promouvoir la justice sociale et renforcer la responsabilité des employeurs. Elle contribue ainsi à la construction d'une société plus juste et respectueuse des droits de tous les individus, indépendamment de leur statut migratoire, et pour soutenir le bon fonctionnement du marché du travail.

Le premier facteur justificatif de l'étude réside dans le fait que l'accès à la justice et à des mécanismes de réparation est une exigence majeure consacrée sur le plan international par des instruments juridiques. Elle répond à un besoin de conformité à l'article 5 de la Convention internationale de 1965 sur l'élimination de toute forme

 Les travailleurs migrants sont plus vulnérables aux abus et injustices du fait de la précarité de leur situation. La méconnaissance de leurs droits ou même de la possibilité de réparation, la barrière de la langue, la protection consulaire insuffisante (...) peuvent être des particularités qui limitent encore plus leur accès aux mécanismes de réparation en cas de violation de leurs droits.

Propos recueillis lors d'un entretien avec un acteur du dialogue social.

¹¹ Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'Homme, *Droits de l'Homme et système de justice traditionnelle en Afrique*, New York et Genève, 2016, p.81.

¹² Catherine MAIA, André-Marie GBÉNOU, « L'interdiction et la répression de la torture dans le système africain des droits de l'homme : utopie ou mauvaise foi des États ? », *Journal du droit transnational*, vol. 0, 2023, pp. 1-20.

¹³ Jacob Oluwafemi Orimaye, OLUSANYA, Charles Omotola, AKINTOLA, Kejhinde BOLUWATIFE et al, *Traditional Conflict Resolution Mechanisms and Their Role in Managing Disputes in Protected Areas in Nigeria: A Review*, 16 June 2025, PREPRINT (Version 1) available at Research Square [<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-6887124/v1>]

de discrimination raciale¹⁴ qui reconnaît le droit de chacun à l'égalité devant la loi sans distinction de race, de couleur ou d'origine nationale ou ethnique, notamment dans la jouissance du droit à un traitement égal devant les tribunaux et tout autre organe administrant la justice. Nonobstant cette consécration, les travailleurs migrants sont confrontés à des violations graves de leurs droits fondamentaux, y compris le droit à la sécurité, à la dignité et à des conditions de travail décent. En général, plusieurs défis liés à l'accès à la justice sont connus tels que ceux liés aux textes (les obstacles juridiques et institutionnels), d'autres au contexte (de type politique économique, sociologique, psychologique et culturel)¹⁵. Le faible taux d'effectifs des magistrats¹⁶, et la répartition géographique inéquitable des tribunaux ont renforcé la réticence des populations vis-à-vis des instances judiciaires. L'inadéquation de l'offre de justice à la demande correspondante, à savoir le ratio entre le nombre de magistrats et le nombre d'habitants reste encore faible en Côte d'Ivoire. Également, la faible capacité financière des populations, l'assistance d'un avocat ou de tout professionnel reste encore limitée aux couches défavorisées de la population. Une partie de la population résidant en Côte d'Ivoire demeure insuffisamment informée des procédures juridiques disponibles pour faire valoir ses droits. Pire, elle perçoit la justice non pas comme un service public chargé de protéger et de reconnaître ses droits, mais plutôt sous l'angle du spectre répressif. Dès lors, elle craint d'y recourir.

Le second facteur s'analyse en la nécessité d'instituer une prévention des abus et de l'exploitation des travailleurs migrants. La Recommandation n°92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires de 1951 prévoit que « *des organismes de conciliation volontaire adaptés aux conditions nationales devraient être établis en vue de contribuer à la prévention et au règlement des conflits du travail* ».

entre employeurs et travailleurs »¹⁷. En effet, ces derniers sont souvent vulnérables à l'exploitation, aux abus et aux pratiques discriminatoires dans les pays d'accueil en raison de leur statut migratoire. En offrant des voies de recours accessibles et efficaces, l'étude peut constituer un outil de renforcement de leurs capacités. Une meilleure connaissance des mécanismes de réparation permettrait aux travailleurs migrants d'adopter une réponse plus appropriée en cas d'abus, tout en constituant un facteur dissuasif à l'égard des employeurs ne respectant pas les normes légales en vigueur.

Le troisième facteur justifiant la conduite de l'étude est le rétablissement et la réhabilitation des victimes. En effet, pour les victimes des violations, l'accès à la réparation est crucial pour leur rétablissement physique, psychologique et financier. De même, les mécanismes de réparation peuvent fournir des modalités de compensation multiples telles qu'une compensation financière, un soutien médical et psychosocial, ainsi que d'autres formes de réparation visant à restaurer leur dignité et leur bien-être et la réparation des violations de leurs droits. Ce facteur est lié à l'exigence de renforcement de la responsabilité des employeurs. En ce sens, en renforçant la mise en responsabilité civile et/ou pénale des employeurs, les mécanismes de réparation contribuent à la promotion d'un environnement de travail plus juste et équitable.

L'ensemble de ces facteurs se résume dans la recherche et la promotion de la justice sociale pour les travailleurs en général et pour les travailleurs migrants en particulier. En effet, à travers cette étude, l'OIT et l'ensemble des parties prenantes entrent en jeu pour placer la justice sociale¹⁸ au centre des priorités, avec pour objectif final de renforcer les mécanismes d'accès à la justice et à des réparations et de contribuer à promouvoir l'égalité et la non-discrimination.

14 Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale du 21 décembre 1965 ; Voir également la Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979.

15 *Ibidem*.

16 Selon l'*Annuaire des statistiques judiciaires et pénitentiaires*, la Côte d'Ivoire dispose, en termes de personnel au 30 septembre 2022, de : 457 magistrats et de 812 greffiers pour un budget de 1579,0 millions de francs CFA au titre du budget alloué aux juridictions.

17 Voir le paragraphe 1 de la Recommandation n°92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires de 1951.

18 OIT, [*Accès à la justice du travail : Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail*](#), Genève, 2023.

1.3. Objectifs de l'étude

L'objectif de l'étude est de cartographier les options disponibles pour les travailleurs migrants en cas de griefs ou de violations de leurs droits, en mettant l'accent sur l'accès à des mécanismes de réparation existants en Côte d'Ivoire et en analysant les barrières. Cet objectif implique d'identifier les lois de protection existantes, les obstacles à l'accès aux remèdes et à la justice, et d'analyser les mécanismes de médiation disponibles.

Les objectifs spécifiques incluent i) l'identification des obstacles institutionnels et légaux, ii) l'analyse des obstacles concrets à l'accès aux remèdes et à la médiation, iii) l'évaluation de la qualité des mécanismes de réparation disponibles, iv) l'identification des voies d'accès à la justice, v) l'étude des organisations facilitant l'accès aux services de réparation, et vi) l'analyse des dynamiques du genre dans ce contexte. Enfin, l'étude vise à émettre des recommandations pour faciliter l'accès des travailleurs migrants à la résolution des conflits et à la réparation, en tenant compte de la situation spécifique des travailleuses migrantes.

2



► 2. Cadre méthodologique de l'étude

L'étude repose sur une approche méthodologique claire, combinant les méthodes qualitative et descriptive. La méthode qualitative vise à comprendre les phénomènes sociaux en se concentrant sur les expériences et les points de vue des participants¹⁹. La méthode comparative permet d'analyser les données pour en dégager des éléments généraux²⁰. La méthode descriptive consiste à décrire les phénomènes de manière systématique²¹. Les outils de collecte de données comprennent : i) la revue documentaire et ii) les entretiens avec les parties prenantes.

2.1. La revue documentaire

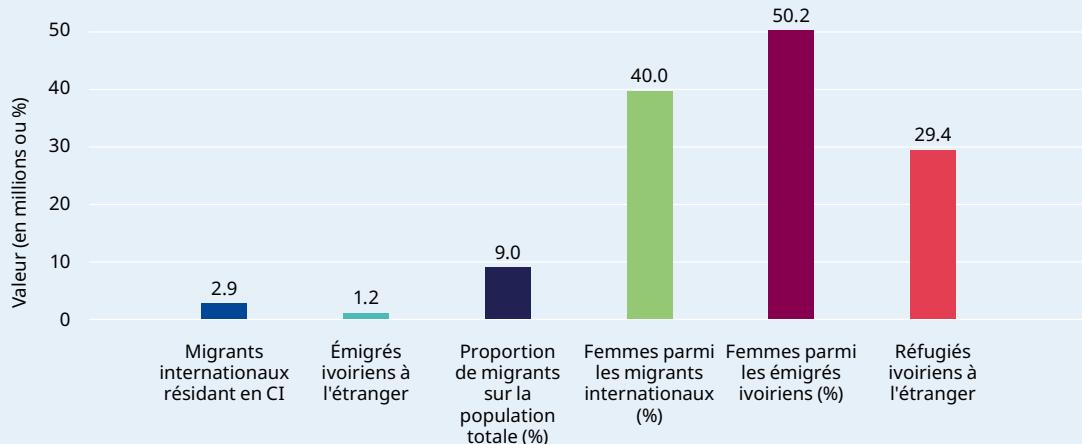
2.1.1. Les données sur la migration de main-d'œuvre en Côte d'Ivoire et la prévention des conflits

Selon les chiffres récents, l'immigration en Côte d'Ivoire est en forte croissance puisque le pays compte plus de 6 460 062 de ressortissants étrangers²². À l'opposé, en 2018, selon les données de l'Agence européenne de garde-frontières et de gardes-côtes (FRONTEX), plus de 14 300 émigrants d'origine ivoirienne ont irrégulièrement franchi les frontières européennes²³. Selon une étude récente de l'OIT la répartition du genre de la population immigrante comprend 53 pour cent d'hommes et 47 pour cent de femmes²⁴. Les statistiques migratoires de la Côte d'Ivoire en 2024, selon le portail sur les données migratoires, montrent quant à elles les données suivantes²⁵ :

-
- 19 Nicholas MAYS et Catherine POPE, *Qualitative Research: Rigour and qualitative research*, BMJ, 1995, 311(6997), pp. 102-109.
 - 20 Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 11e édition, 2001, p.419, § 356 ; Maurice REUCHLIN, *Les méthodes en psychologie*, PUF, 9e édition, 2001, p.128.
 - 21 Paul N'DA, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser un mémoire, une thèse, d'un bout à l'autre*, EDUCI, Abidjan, 2006, p.19.
 - 22 Plan National de Développement (2021-2025), *Diagnostic Stratégique*, p.158, § 1033-1035 ; RGPH 2021, *Résultats Globaux Définitifs*, Abidjan, Octobre 2022, pp.43-44.
 - 23 *Ibidem*, § 1035.
 - 24 OIT, *Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie*, Genève, 2023, p.45.
 - 25 <https://www.migrationdataportal.org/fr/international-data?i=stocks&t=2024&cm49=384>.

► Figure 1 : Graphique des statistiques migratoires

Statistiques migratoires de la Côte d'Ivoire - 2024



Sources : Portail des données migratoires (UN DESA, HCR).

L'analyse du profil des travailleurs migrants permet de mieux comprendre les défis liés au genre. La prise en compte de ce paramètre conduit à analyser dans quelle mesure la nature des abus auxquels font face les femmes peut entraîner une approche différenciée basée sur le genre. Les femmes peuvent être affectées de manière différente par les abus ou les violations²⁶. Ce facteur est souvent pris en compte comme une circonstance aggravante dans la qualification de certaines infractions. La prise en compte de cette spécificité doit conduire à la mise à disposition de services adaptés aux besoins spécifiques des femmes tels que des services de santé mentale pour les survivantes de violences basées sur le genre ou des aménagements procéduraux pour les personnes exerçant des responsabilités familiales. De plus, la participation et la représentation des femmes dans les instances et organes de décision peuvent contribuer à la prise en compte de leur spécificité dans les consultations. Cependant,

la majorité des participants ont estimé que cette participation, bien que nécessaire, ne suffisait pas à garantir l'égalité des mécanismes de réparation. Les mécanismes de réparation doivent aussi adopter une approche genrée pour mieux répondre aux besoins spécifiques de chaque genre.

Ces constats soulignent la nécessité de répondre aux défis spécifiques rencontrés par les travailleurs et travailleuses migrants. Il s'agit, de manière concrète, de renforcer leur protection et de prévenir les risques liés à la traite des personnes²⁷.

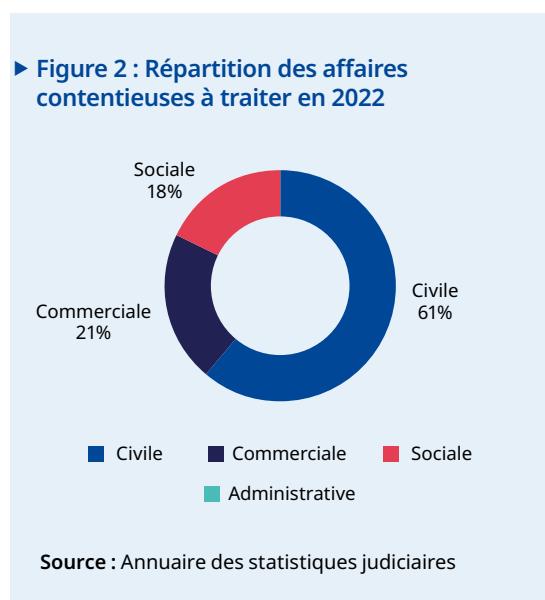
Pour réussir ce pari, il est important, d'une part, de renforcer la transparence, la responsabilité et la redevabilité des acteurs impliqués, et, d'autre part, de faire progresser les politiques et pratiques grâce à une approche préventive fondée sur des données factuelles permettant d'évaluer leur efficacité et d'identifier les lacunes. Ce qui

²⁶ L'article 138 du Code pénal traite de la question de la réduction en esclavage (alinéa 3), la grossesse forcée sont des abus contre les femmes, sévèrement réprimées.

²⁷ L'adoption de la loi n°2016-1111 du 08 novembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes est une grande avancée dans le traitement de cette question.

aidera, en substance, à la formulation de recommandations précises pour une migration de main-d'œuvre plus sûre et équitable.

En ce qui concerne les différends dans le milieu professionnel, ils sont de diverses natures et sont traités au Titre VIII du Code du travail ivoirien. On distingue notamment : i) les différends individuels et ii) les différends collectifs. Cette distinction se fonde sur des critères communs, à savoir : la nature du différend (fondé sur les droits ou des intérêts), les parties concernées (un travailleur isolé ou un groupe de travailleurs ou d'employeurs), ainsi que la source des droits en cause (la relation d'emploi individuelle ou les conventions collectives applicables).



La situation des travailleurs migrants est particulièrement complexe en ce qui concerne les conflits liés au travail. En raison de leur statut souvent précaire, les travailleurs migrants sont davantage exposés à l'exploitation, aux abus et aux situations conflictuelles avec les employeurs. Les différends concernent des questions telles que les conditions de travail, les salaires insuffisants ou impayés, l'absence de protection sociale, les accidents du travail, la discrimination ou

le harcèlement. S'agissant plus spécifiquement des conflits fonciers, les causes courantes sont le non-respect des contrats d'exploitation, la réclamation des parcelles objet des contrats par les héritiers du propriétaire terrien décédé, l'expropriation en raison du manque de titre de propriété, etc. Il est donc essentiel de garantir aux travailleurs migrants un accès équitable aux mécanismes de résolution des conflits et aux recours juridiques, ainsi qu'à des protections appropriées assurant le respect de leurs droits fondamentaux.

2.1.2. Les différends spécifiques dans le cadre de la migration de main-d'œuvre : une réalité complexe en Côte d'Ivoire

Les différends dans le cadre de la migration de main-d'œuvre sont complexes en raison de plusieurs facteurs imbriqués affectant les travailleurs migrants, les employeurs et les cadres juridiques concernés. Cette complexité s'explique par des aspects légaux, économiques, culturels et sociaux, selon les témoignages des migrants rencontrés, notamment :

- ▶ La multiplicité des acteurs, comprenant notamment les recruteurs de main-d'œuvre (formels ou informels), les gouvernements des pays d'origine et de destination, les employeurs, etc. Les divergences d'intérêts, d'obligations et de droits entraînent des différends sur les conditions de travail, les contrats, les rémunérations. C'est le cas des travailleurs migrants qui subissent de longues heures de travail pour des salaires plus bas²⁸.
- ▶ Le caractère disparate des cadres juridiques des pays d'origine et de destination, où les lois du travail, les droits syndicaux et les protections sociales varient considérablement. Cette disparité normative crée des situations où les droits des travailleurs migrants peuvent être mal protégés, mal compris ou mal appliqués. Ce qui rend les recours juridiques difficiles et augmente le risque de différends. L'absence

²⁸ Dans les ménages familiaux par exemple, les travailleuses domestiques ne bénéficient habituellement pas des services de l'inspection du travail. Leurs salaires sont principalement basés sur la nationalité et n'ont aucun rapport avec leurs compétences.

de protection sociale, telle que l'accès aux allocations de chômage ou aux soins de santé, les expose à des formes de vulnérabilité.

- ▶ La précarité des conditions de travail dans des secteurs à fort taux d'informalité (agriculture, construction, travail domestique, etc.). L'absence, le non-respect ou la substitution de contrats favorisent les abus comme les heures de travail excessives et les conditions dangereuses. Les conditions de travail précaires et le non-respect des clauses des contrats d'exploitation foncière sont à l'origine de nombreux différends.
- ▶ La faiblesse de la protection légale des travailleurs migrants en situation irrégulière, ainsi que ceux ayant eu recours à des systèmes de recrutement par des réseaux diasporiques, les rend particulièrement vulnérables aux abus, par crainte d'être expulsés ou sanctionnés en raison de leur statut migratoire. Le statut irrégulier crée un déséquilibre dans la relation de travail, où les employeurs peuvent exploiter cette position de faiblesse entraînant des conflits.
- ▶ Les problèmes de recrutement non équitable (frais excessifs, conditions de travail ambiguës, contrats abusifs, tromperie ou substitution de contrat) placent les travailleurs migrants dans une situation de dépendance financière et juridique. Les pratiques de recrutement frauduleuses, impliquant des agences ainsi que d'autres types d'intermédiaires formels et informels, exploitent la vulnérabilité des travailleurs migrants et imposent des frais excessifs dans le cadre du processus de recrutement.
- ▶ L'exploitation économique de la vulnérabilité des travailleurs migrants considérés comme une main-d'œuvre bon marché, auprès de qui les employeurs cherchent à maximiser leurs profits en réduisant les coûts liés aux salaires, à la protection sociale, à la santé et à la sécurité au travail.

Tous ces éléments cumulés font des travailleurs migrants un groupe vulnérable souvent soumis à des pratiques discriminatoires, à la violence, à un désavantage social ou à des difficultés de diverses natures auxquelles ne sont pas soumis les autres groupes au sein de l'État²⁹.

2.2. Les entretiens avec les travailleurs migrants et les parties prenantes impliquées dans l'accès aux mécanismes de réparation

Cette étude a reposé sur l'utilisation d'outils directs de collecte de données, à savoir des entretiens. Le type d'entretien exploité dans ce cas est l'entretien semi-direct, également appelé entretien qualitatif ou approfondi, basé sur un questionnaire ou un guide d'entretien comportant des questions fermées ou ouvertes. Sur la base d'une sélection des participants interrogés, une triangulation a été réalisée en combinant différents types d'acteurs et de sources pour renforcer la validité et la fiabilité de l'étude. Les entretiens semi-directs ont donc concerné les acteurs issus d'institutions juridictionnelles et non juridictionnelles, de l'inspection du travail, de l'ordre des avocats, des organisations de la société civile, des centrales syndicales, des travailleurs migrants, etc. La structure du guide servant à l'entretien prenait en compte, de manière générale les aspects suivants : i) la compréhension du rôle et de la contribution dans la mise en œuvre des mécanismes de réparation ; ii) l'expérience avec les travailleurs migrants ; iii) la connaissance du cadre légal et réglementaire, ainsi que la contribution à sa mise en œuvre ; iv) les mécanismes, la procédure et les pratiques de recrutement ; v) les barrières ou obstacles à l'accès aux mécanismes de réparation connus ; vi) l'appréciation des pratiques et leur adéquation aux règles et normes internationales ; vii) l'appréciation de la qualité du fonctionnement des mécanismes, en termes d'efficacité, d'effectivité et d'efficience ; et viii) les

²⁹ Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi : Une boîte à outils pour les acteurs de la coopération internationale et du développement*, Bruxelles, 2022, p.vi.

suggestions et recommandations afin d'améliorer l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de réparation.

S'agissant plus spécifiquement des travailleurs migrants, des questions particulières leur sont adressées. Elles concernent leurs motivations, leurs parcours, leurs difficultés, la procédure

suivie depuis le pays d'origine jusqu'en Côte d'Ivoire, les défis liés à leur accès aux mécanismes de réparation, et les solutions proposées.

De manière synthétique, les parties prenantes ayant participé à la collecte de données obéissent à la catégorisation suivante :

Catégories de parties prenantes	Nombre de personnes interviewées
Travailleurs migrants (y compris travailleurs du sexe)	64
Organisations de la société civile	05
Administrations publiques	01
Inspection du travail	
Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme	01
Plateforme des syndicats pour la migration	01
Avocats	01
Arbitres	02
Magistrats	01
Agents diplomatiques et consulaires	05
Organisations de dialogue social	01
Chefs de communautés (de migrants ou ivoiriennes)	03
Responsable de jeunesse dans les zones de travail des travailleurs migrants	02
Communautés de travailleurs migrants	01
Total	88

3





► 3. L'accès aux mécanismes de réparation : options pour assurer la protection des droits

L'accès aux mécanismes de réparation est nécessaire pour garantir les droits des travailleurs migrants, notamment le droit à un salaire équitable, à des conditions de travail décent et à la non-discrimination en raison de leur statut.

Par ailleurs, la capacité des travailleurs migrants à accéder à la justice constitue un reflet de l'égalité devant la loi et une manifestation du principe selon lequel la justice doit être accessible à tous, y compris aux groupes marginalisés.

3.1. Cadre normatif de l'accès à la justice

L'accès aux mécanismes de réparation est un droit fondamental consacré par plusieurs instruments juridiques internationaux qui protègent les droits de l'homme et les droits des travailleurs, y compris les travailleurs migrants.

3.1.1. Cadre normatif international

3.1.1.1. Les normes internationales du travail

L'OIT a adopté plusieurs conventions qui reconnaissent l'importance de l'accès à la justice pour les travailleurs migrants. L'article 6, paragraphe 1, point d), de la Convention n°97 sur les travailleurs migrants (révisée) de 1949 dispose que tout Membre pour lequel la convention est en vigueur s'engage à garantir aux travailleurs migrants se trouvant légalement sur son territoire un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui qu'il applique à ses propres ressortissants, en ce qui concerne les actions en justice relatives aux questions mentionnées dans la convention.

La Convention n°143 sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires) de 1975 prévoit la protection des travailleurs migrants contre les abus et à la fourniture de recours appropriés. Ainsi, en vertu de l'article 9, paragraphe 2 de cette convention, le travailleur a le droit de faire valoir ses droits devant un organisme compétent soit personnellement, soit par ses représentants, en cas de contestation relative aux droits découlant d'emplois antérieurs.

De plus, la Convention n°87 sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948 et la Convention n°98 sur le droit d'organisation et de négociation collective soutiennent le droit des travailleurs, y compris des travailleurs migrants, à se défendre collectivement. Ce droit inclut notamment l'accès à des mécanismes de réparation appropriés et la possibilité de recevoir l'aide des syndicats sous forme de conseils et d'assistance juridiques, de représentation et de transfert de procuration aux syndicats.

Spécifiquement, en vertu de l'article 25 de la Convention n°29 de l'OIT sur le travail forcé de 1930, les États ont l'obligation de s'assurer que les auteurs d'actes de travail forcé soient effectivement sanctionnés pénalement.

Enfin, la Recommandation n°203 sur le travail forcé (mesures complémentaires) de 2014 recommande aux États membres, dans le cadre de la lutte contre le travail forcé, de mettre en place des mécanismes de recours et de réparation tels que des mécanismes d'indemnisation et un accès effectif à la justice.

3.1.1.2. Les conventions des Nations unies relatives aux droits de l'homme

La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme des Nations unies du 10 décembre 1948 (DUDH) prévoit, en son article 8, que « *toute personne a droit à un recours effectif devant les juridictions nationales compétentes contre les actes violant les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par la constitution ou la loi*³⁰ ». Cette disposition inclut le droit à une réparation en cas de violation des droits liés au travail. Le Pacte international relatif aux droits civils et politiques du 16 décembre 1966 (PIDCP), en son article 2, paragraphe 3³¹, impose aux États parties de garantir à toute personne dont les droits reconnus par le Pacte ont été violés un recours effectif, y compris lorsque la violation a été commise par des personnes agissant en qualité officielle. Ce pacte consacre également le droit à un procès équitable comme

un élément essentiel de l'accès à la justice. Enfin, la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990 consacre, en ses articles 18 et 83, le droit à la protection juridique et à un recours effectif en cas de violation de leurs droits. Le Protocole de Palerme prévoit des mécanismes d'indemnisation et demande que « *chaque État partie s'assure que son système juridique prévoit des mesures qui offrent aux victimes de la traite des personnes la possibilité d'obtenir réparation du préjudice subi* »³².

Les instruments relatifs aux droits des migrants prévoient également des garanties spécifiques concernant l'accès à la justice. La Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille mentionne que les travailleurs migrants doivent avoir « *les mêmes droits devant les tribunaux que les ressortissants de l'État considéré*³³ ». La convention prévoit en outre des garanties précises concernant les règles de procès équitable lorsqu'un migrant est accusé d'une infraction pénale.

3.1.1.3. Les normes spécifiques élaborées par les organisations intergouvernementales

Les principes généraux et directives opérationnelles pour un recrutement équitable de l'OIT

Les principes généraux et directives opérationnelles de l'OIT concernant le recrutement équitable constituent un cadre de référence visant à garantir des pratiques de recrutement fondées sur le respect des droits et de la dignité humaine des travailleurs migrants. Le principe général n°13 énonce que « *Les travailleurs, qu'ils soient ou non présents dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, devraient avoir accès à une procédure de réclamation gratuite ou abordable et à d'autres mécanismes de règlement*

30 Pierre-Marie DUPUY, Yann KERBRAT, *Les grands textes de droit international public*, Dalloz, 2018, p.104.

31 *Ibidem*, p.126.

32 Voir l'article 6 (6) du Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

33 Voir la Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille, 1990, art.18.

des différends en cas de violation présumée de leurs droits durant le processus de recrutement, ainsi qu'à des modes de réparation efficaces et appropriés en cas de violation avérée ». L'énoncé de ce principe est renforcé par des directives opérationnelles précisant les responsabilités des gouvernements, des entreprises et des services publics de l'emploi. Concernant les responsabilités des gouvernements, la Directive opérationnelle n°8³⁴ met à leur charge l'obligation de prendre des mesures afin de garantir l'accès des travailleurs migrants à des procédures de réclamation ou à des mécanismes de règlement des différends sans représailles, quel que soit leur statut juridique.

La norme IRIS de l'OIM

La norme IRIS est une initiative mondiale multipartite qui aide les gouvernements, la société civile, le secteur privé et les recruteurs à faire du recrutement éthique une norme dans la migration de main-d'œuvre transfrontalière. Le principe spécifique n°5 de cette norme, qui traite de l'accès aux mécanismes de réparation, impose aux recruteurs de main-d'œuvre de participer à des mécanismes de réparation efficaces au niveau opérationnel, de favoriser l'information des travailleurs migrants et de faciliter leur accès à ces mécanismes au cours du processus de recrutement, etc.

Les principes directeurs des Nations unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme

Adoptés en 2011, ces principes encouragent les entreprises à respecter les droits de l'homme et à mettre en place des mécanismes de réparation pour remédier aux effets négatifs sur les droits de l'homme, y compris pour les droits des travailleurs migrants. Ces principes renforcent l'idée que ces mécanismes doivent être disponibles, accessibles et efficaces. Les principes opérationnels

de la partie III précisent que les États doivent prendre des mesures appropriées pour assurer, par le biais de moyens judiciaires, administratifs, législatifs ou autres, que lorsque de telles violations se produisent sur leur territoire et/ou sous leur juridiction, les parties touchées ont accès à un recours effectif³⁵.

3.1.2. Les conventions régionales

La Côte d'Ivoire a également adhéré aux principaux instruments du système africain de protection des droits de l'homme³⁶. La Charte africaine des droits de l'homme et des peuples consacre en son article 7, paragraphe 1, point a), le droit pour toute personne de saisir les juridictions nationales compétentes pour tout acte violent les droits fondamentaux qui lui sont reconnus par les conventions, les lois, règlements et coutumes en vigueur.

Au niveau communautaire de l'espace ouest-africain, la [Communauté économique des États de l'Afrique de l'Ouest \(CEDEAO\)](#) a institué un mécanisme garantissant l'accès à la justice aux ressortissants des États membres. Ce mécanisme est établi à travers les dispositions du Traité de la Communauté et du Traité relatif aux institutions de la Communauté et à la création de la Cour de justice de la Communauté. Le Protocole relatif à la Cour de Justice (A/P1/7/91) a été promulgué en 1991 pour réglementer le fonctionnement de la Cour en tant qu'organe judiciaire de la CEDEAO et chargé de statuer sur les litiges relatifs à l'interprétation du Traité, des Protocoles et Conventions de la Communauté. Son article 2 désigne la Cour comme le principal organe judiciaire de la Communauté. Le Protocole de 1991 a été modifié par des protocoles additionnels (A/SP.1/01/05) de 2005 et (A/SP.1/06/06) de 2006. Ces protocoles, complétés par le Règlement de la Cour, fixent les règles de base de son fonctionnement. Au regard de ses missions, qui consistent

34 Les gouvernements devraient prendre des mesures pour veiller à ce que les travailleurs puissent soumettre leurs allégations de violation de leurs droits et de pratiques frauduleuses dans le processus de recrutement à des procédures de réclamation ou à d'autres mécanismes de règlement des différends sans craindre de faire l'objet de mesures de représailles, notamment l'inscription sur une liste noire, la détention ou l'expulsion, qu'ils soient présents ou non dans le pays et quel que soit leur statut juridique dans ce pays, et à ce qu'ils aient accès à des modes de réparation appropriés et efficaces en cas de violation avérée.

35 Nations Unies, Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011, § 25, p.31.

36 Maurice KAMTO, « Charte africaine, instruments internationaux de protection des droits de l'homme. Constitutions nationales : articulations respectives » in *Instruments internationaux de protection des droits de l'homme et droits nationaux* (sous la Dir. du Pr. Jean François FLAUSS), Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 11-47.

à assurer la protection des droits de l'homme de manière efficace, rapide et économique, la Cour de justice se positionne comme un mécanisme de réparation fiable pour les travailleurs migrants en Afrique de l'Ouest.

3.1.3. Le cadre national de l'accès à la justice

3.1.3.1. L'accès à la justice : un droit garanti par la Constitution

La Constitution ivoirienne³⁷ reconnaît le droit d'accès à la justice pour tous. Aux termes de l'article 6 : « *Le droit de toute personne à un libre et égal accès à la justice est protégé et garanti. Toute personne a droit à un procès équitable et à un jugement rendu dans un délai raisonnable déterminé par la loi. L'État favorise le développement d'une justice de proximité* ».

Le cadre législatif ivoirien régissant la question de la justice et de l'accès aux mécanismes de réparation est ouvert à tous afin d'assurer la reconnaissance, la protection et la sanction du droit. La loi n°72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative constitue le texte de référence en la matière. L'article premier de ce Code confirme la possibilité offerte à toute personne, physique ou morale, d'agir devant les juridictions ivoiriennes pour faire valoir ses droits. Ce texte reconnaît également le droit de toute personne appelée devant ces juridictions afin d'assurer sa défense.

Ce cadre législatif garantit ainsi aux travailleurs migrants un accès aux mécanismes de réparation existants, dans des conditions analogues à celles des nationaux.

3.1.3.2. La réaffirmation de l'accès à la justice dans le Code du travail

La loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail réaffirme le droit de tous les travailleurs en Côte d'Ivoire à la réparation. Ce Code prévoit plusieurs mécanismes de réparation dont l'accès est garanti aux travailleurs. Les travailleurs

migrants bénéficient d'un accès à tous ces mécanismes dans les mêmes conditions que les nationaux. Le titre V consacré aux syndicats professionnels garantit la liberté syndicale et le droit à la constitution des syndicats dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution. Également, le règlement des différends individuels et collectifs est assuré par des mécanismes légalement constitués comme l'inspection du travail et des lois sociales (dans la phase amiable)³⁸ et par les tribunaux de travail dans la phase contentieuse³⁹. Le Code prévoit également des mécanismes ainsi qu'une procédure strictement encadrée pour les différends collectifs traités par le chapitre II du Titre VIII du Code.

3.2. Les mécanismes d'accès à la réparation (à la justice) pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire

Ces mécanismes d'accès à la réparation traitent des questions transversales touchant les droits de l'homme dans une logique d'égalité d'accès à la protection. Leur champ d'application ne tient donc pas compte du statut migratoire ou du niveau d'informalité du justiciable. Il s'agit donc d'une approche holistique guidant l'action de ces mécanismes, institués par l'État ou relèvent du statut des organisations de la société civile.

3.2.1. Les mécanismes décisionnels institués par l'État

3.2.1.1. Les mécanismes juridictionnels

Les mécanismes juridictionnels en Côte d'Ivoire comprennent le système judiciaire et l'arbitrage. Depuis 2018, l'organisation judiciaire est en pleine mutation, avec une tendance au dualisme juridictionnel. Les mécanismes juridictionnels correspondent à l'ensemble des juridictions composant le système judiciaire ivoirien, qui comprend plusieurs types de juridictions depuis la Constitution de 2000. Ce système, auparavant dominé par le

³⁷ Loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, modifiée par la loi n°2020-348 du 19 mars 2020.

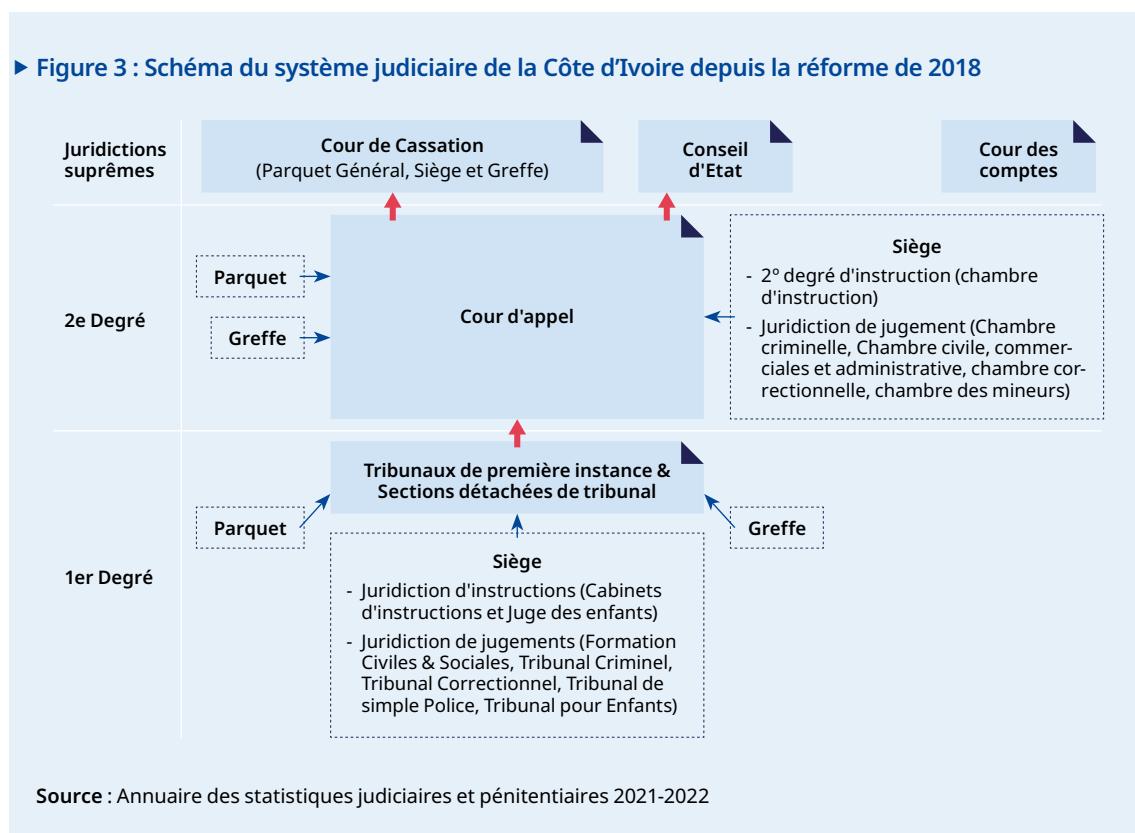
³⁸ Ce sont les articles 81.1 et suivants du Code du travail qui règlent la question du règlement amiable des différends.

³⁹ Voir les articles 81.8 à 81.27 du Code du travail.

monisme juridictionnel⁴⁰, tend de plus en plus à se complexifier et favorise la mise en place de juridictions spécialisées dans le traitement de certains types de litiges. Les travailleurs migrants disposent du droit de déposer des plaintes auprès des autorités compétentes en cas d'abus ou de violations de leurs droits⁴¹. Selon les règles de compétence *ratione materiae*, les tribunaux du travail, conformément à l'article 81.7 du Code du travail, sont compétents pour connaître des différends individuels pouvant naître à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage. Il existe également des procédures d'arbitrage⁴².

Le tribunal du travail est donc, à cet effet, une juridiction spécialisée compétente dans le traitement des conflits sociaux individuels. Selon l'article 81.7 du Code du travail : « *les tribunaux du travail connaissent des différends individuels pouvant s'élever à l'occasion du contrat de travail ou d'apprentissage, y compris les accidents du travail et les maladies professionnelles entre les travailleurs ou apprentis et leurs employeurs ou maîtres* ». Ils sont également compétents pour se prononcer sur les différends individuels relatifs à la validité et l'exécution des conventions collectives et règlements en tenant lieu. Elle couvre également les litiges liés aux contrats de travail ou d'apprentissage. Le tribunal statue en premier et dernier ressort

► Figure 3 : Schéma du système judiciaire de la Côte d'Ivoire depuis la réforme de 2018



Source : Annuaire des statistiques judiciaires et pénitentiaires 2021-2022

40 Francis WODIE, « Le Conseil constitutionnel de Côte d'Ivoire », in *Les nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, 2013/3, n°40, p.137 ; Le principe de l'unité de juridictions fut ainsi retenu. Ce monisme juridictionnel se caractérisait par la consécration de tribunaux de première instance, de Cours d'appel et d'une juridiction suprême: la Cour suprême. La spécificité d'un tel système réside dans le fait que les mêmes juges sont compétents pour connaître tant du contentieux administratif que du contentieux privé.

41 Conformément aux dispositions de la loi n°72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative, notamment l'article premier alinéa 1 : « toute personne physique ou morale, peut agir devant les juridictions de la République de Côte d'Ivoire, en vue d'obtenir la reconnaissance, la protection ou la sanction de son droit ».

42 Il s'agit ici de l'arbitrage perçu comme une initiative des parties. Il s'entend donc d'un mode de règlement juridictionnel des différends juridiques par des arbitres que les parties ont choisis et investis du pouvoir de rendre une décision sur la base du respect du droit. Cette procédure est prévue dans le Code du travail ivoirien en ces articles 82.10 et suivants pour le règlement des différends collectifs. Elle prévoit la désignation d'un arbitre unique ou d'un Comité arbitral.

lorsque le chiffre de la demande n'excède pas dix fois le salaire minimum interprofessionnel garanti (SMIG). Au-delà de cette somme, il statue à charge d'appel. Il siège en formation collégiale, qui comprend un président⁴³ et deux autres membres, assesseurs représentants respectivement les employeurs et les travailleurs. Il faut relever cependant que les travailleurs migrants ne sont pas représentés dans cette formation. Pour chaque affaire, le Président désigne autant que possible des assesseurs parmi la catégorie professionnelle concernée. Le tripartisme fonctionnel du tribunal du travail constitue son originalité et facilite l'accès des travailleurs à la justice. Aux termes des articles 81.12 et suivants du Code du travail, le tribunal du travail constitué d'une chambre spéciale comprend, outre le président, « *d'un assesseur employeur et d'un assesseur travailleur pris parmi ceux figurant sur les listes établies conformément à l'article 81.13 ci-dessous. Pour chaque affaire, le président désigne autant que possible les assesseurs employeurs et travailleurs appartenant à la catégorie professionnelle intéressée. La chambre spéciale peut être divisée en sections professionnelles lorsque la structure du marché du travail le justifie.* ». Cependant, les attributions matérielles du tribunal ne couvrent pas les différends collectifs, qui relèvent de l'arbitrage obligatoire ou des mécanismes de dialogue social.

La procédure devant le Tribunal du travail est régie par les articles 81.17 et suivants du Code du travail, qui illustrent les principes fondamentaux de la procédure applicable, notamment la gratuité, la célérité et l'accessibilité pour les travailleurs. L'article 81.17 garantit la gratuité de la procédure devant le Tribunal du travail et la juridiction d'appel, et accorde une assistance judiciaire automatique aux travailleurs pour l'exécution des jugements en leur faveur, supprimant ainsi formellement tout obstacle financier à la justice. L'article 81.18 prévoit que l'action peut être introduite par une simple déclaration, écrite ou orale, au greffe, accompagnée du procès-verbal

de non-conciliation établi par l'inspecteur du travail et des lois sociales. Des délais stricts sont imposés pour convoquer les parties (deux jours pour la citation, douze jours maximum pour l'audience), assurant une procédure rapide. La citation peut être effectuée par plusieurs moyens : agent administratif, courrier recommandé ou télégramme en cas d'urgence. Cette procédure illustre la volonté législative de faciliter l'accès des travailleurs à la justice en supprimant les obstacles financiers et en raccourcissant les délais de traitement des affaires.

3.2.1.2. Les mécanismes administratifs

Les lois du travail protègent les droits de travailleurs, y compris ceux des travailleurs migrants. Ce cadre prend en compte l'Administration du travail⁴⁴ (le Ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale), les services de l'Inspection du travail et des lois sociales⁴⁵, ainsi que l'Inspection de la santé et de la sécurité au travail⁴⁶. L'Inspection du travail est le pilier du règlement à l'amiable ou consensuel des différends sociaux. À cet effet, le rôle de l'Inspection du travail dans le suivi et l'application de la législation et des politiques sur les travailleurs migrants est essentiel. Ce mécanisme supervise globalement les conditions d'emploi de tous les travailleurs au cours de ses visites régulières dans les entreprises⁴⁷ et veille à ce que leurs droits, indépendamment de leur nationalité, soient respectés, comme le prévoit l'article 91.19 du Code du travail.

En Côte d'Ivoire, l'Inspection du travail est un mécanisme administratif en ce sens qu'elle est un service appartenant techniquement au ministère de l'Emploi et de la Protection Sociale (MEPS). Son fonctionnement est encadré par les articles 81.2 et suivants de la loi n°2015-532 du 20 juillet 2015 portant Code du travail. La Convention Collective Interprofessionnelle, en ses articles 91.1 et suivants, comporte également des dispositions sur l'Inspection du travail et des lois sociales. Elle joue

⁴³ Le président est, en principe, le président du Tribunal de première instance ou de la section de tribunal de la localité concernée, sauf s'il désigne un magistrat à cet effet.

⁴⁴ Voir l'article 91.1 du Code du travail.

⁴⁵ Voir les articles 91.3 et suivants du Code du travail.

⁴⁶ Voir les articles 91.15 et suivants du Code du travail.

⁴⁷ OIT, [*Promouvoir une migration équitable : Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants*](#), Genève, 2016, § 478.

un rôle clé dans le contrôle des conditions de travail et dans le règlement amiable des différends sociaux.

Au titre de sa mission de contrôle, l'Inspection du travail et des lois sociales veille au respect des conditions de travail et de la réglementation du travail, notamment en ce qui concerne la validité, l'exécution et la rupture des contrats. Cette mission permet à l'Inspection du travail d'assurer le suivi des recrutements de l'ensemble des travailleurs en Côte d'Ivoire, y compris des travailleurs migrants.

L'Inspection du travail intervient, à la demande des parties, dans le règlement des différends individuels au stade de la médiation afin de parvenir

à un accord à l'amiable. Elle est compétente pour traiter les cas relatifs à la rupture des contrats de travail, notamment les indemnités de préavis, de licenciement et de congés payés, conformément aux dispositions légales.

Cependant, l'étude a révélé que l'Inspection du travail est un mécanisme aux moyens limités. Pour la plupart des travailleurs migrants interrogés, l'Inspection du Travail, malgré ces prérogatives de contrôle sur le terrain, a du mal à appréhender la réalité des conditions de travail et est marquée par une très forte sédentarité. Cette situation réduit l'accès à ce mécanisme. Un migrant travaillant dans le secteur de la briqueterie a déclaré :

 **L'Inspection du travail est un service quasiment absent sur le terrain. Nos patrons le savent, c'est pourquoi ils nous traitent de façon inhumaine. Mon collègue a eu le doigt coupé par une machine. Notre patron lui a juste remis 2000 FCFA pour acheter de l'alcool et lui a demandé de rentrer en famille sans aucune prise en charge.**

3.2.1.3. Les mécanismes diplomatiques et consulaires

Les mécanismes diplomatiques et consulaires favorisent une protection générale des travailleurs migrants, ressortissants de leurs États, indépendamment du statut légal. Par l'entremise des représentations diplomatiques et consulaires, ces mécanismes jouent un rôle de protection fonctionnelle et personnelle⁴⁸ des travailleurs migrants à l'étranger. Cette protection diplomatique correspond à l'endossement, par un État, de la

réclamation d'un particulier lésé par un fait internationalement illicite imputable à un autre État ou à une organisation internationale. En dernier recours, il s'agit du seul moyen de mettre en œuvre la responsabilité internationale de l'auteur d'un fait internationalement illicite si celui-ci a causé un dommage indirect. Il est subordonné à deux conditions : i) la personne au profit de laquelle la protection est exercée doit avoir la nationalité de l'État protecteur, et ii) elle doit avoir épousé les recours disponibles dans l'ordre juridique interne

⁴⁸ Un État attribuant la nationalité exerce sa compétence personnelle de façon exclusive sur ses ressortissants ; Voir la Cour Permanente d'Arbitrage (CPA), Sentence Arbitrale, 3 mai 1912, *Canevaro*, RGDI 1913, p. 328 et la Cour Internationale de Justice (CIJ), 6 avril 1955, *Nottebohm*, Rec.1955, p. 23.

de l'État estimé responsable⁴⁹. Dans certains pays d'origine des travailleurs migrants, outre les ambassades, des consuls sont implantés pour assurer la proximité avec leurs ressortissants.

Les travailleurs migrants bénéficient de ces mécanismes, qui leur garantissent une protection automatique. Cependant, pour certains travailleurs migrants interrogés, le bénéfice de la protection diplomatique est conditionné par l'enregistrement préalable à la migration ou à l'installation dans le pays de destination avec l'attribution de la carte consulaire ou d'un visa. Dès lors, l'effectivité de cette protection exige une localisation et un enregistrement précis des ressortissants. Cette procédure permet d'assurer une identification précise des ressortissants de l'État de départ présents dans les pays de destination, pour des séjours de longue durée. En Côte d'Ivoire, la procédure d'enregistrement des travailleurs migrants s'opère de différentes manières selon les exigences de chaque État⁵⁰.

Une particularité existe pour les ressortissants de certains pays. En effet, la majorité des travailleurs migrants provenant des pays voisins de la CEDEAO bénéficient des règles de la communauté concernant la politique d'exemption de visa pour une durée de quatre-vingt-dix jours⁵¹. C'est le protocole AP.1/5/79 relatif à la libre circulation des personnes, à la résidence et à l'établissement, élaboré par la CEDEAO en 1979 qui encadre le séjour des ressortissants des pays membres de la communauté. Ainsi, les migrants ressortissants d'un État membre de la CEDEAO peuvent se rendre dans un autre État membre de la CEDEAO sans avoir besoin de visa pour un séjour de quatre-vingt-dix jours maximum. Au terme de ce délai, ces derniers ne sont pas tenus de suivre la procédure d'enregistrement auprès des autorités ivoiriennes ou des représentations diplomatiques et consulaires de leurs États.

3.2.1.4. Les mécanismes traditionnels adaptés au règlement des différends dans le secteur agricole en milieu rural

La Côte d'Ivoire est un pays de destination et de transit des travailleurs migrants en provenance des pays de la sous-région ouest-africaine (Burkina Faso, Mali, Niger) dans le but d'améliorer leurs conditions de vie. Le secteur agricole est le poumon de l'économie.

L'économie du pays repose sur l'agriculture, avec des cultures de rentes comme le cacao, le café, la noix de cajou, etc. La Côte d'Ivoire est le premier exportateur mondial de cacao et le premier producteur et exportateur africain de banane dessert⁵², où travaillent de nombreux migrants.

Une part importante de la production de ces deux secteurs est réalisée de manière informelle et dépend fortement de la main-d'œuvre bon marché des travailleurs migrants originaires des pays de la région, ce qui accroît le risque de trafic, de recrutement inéquitable et de travail forcé le long des chaînes d'approvisionnement du cacao et de la banane. Le recrutement se fait par des tuteurs et ne repose généralement pas sur une approche fondée sur le droit.

Ainsi, en zone rurale, notamment dans les zones de production de la culture du cacao, il se développe un mécanisme de contractualisation particulier : le système des contrats d'exploitation de terre, qui met en relation des travailleurs migrants (appelés *Boussanga*) à travers un contrat oral ou écrit, avec ou sans témoin, en vue de l'exploitation d'une parcelle de terre appartenant à un propriétaire. Ce système de sous-production obéit à une méthode de rémunération qui permet le partage de la récolte entre les deux parties dans une proportion de deux tiers pour le propriétaire terrien contre un tiers pour le travailleur migrant. Dans

49 Mathias FORTEAU, Alina MIRON, Alain PELLET, *Droit international public*, LGDJ, 9e édition, Paris, 2022, p. 1146, § 778 ; Sébastien TOUZÉ, *La protection des droits des nationaux à l'étranger : Recherches sur la protection diplomatique*, Pedone, 2007, XIII, p. 513.

50 Cette formalité facilite l'accomplissement de diverses formalités telles que les demandes de documents d'identité, les inscriptions sur les listes électorales consulaires, etc. Elle permet également d'exercer avec précision la protection personnelle.

51 Au-delà de cette période, un visa doit être sollicité auprès des autorités compétentes pour prolonger ce séjour, conformément à l'article 3 § 2 du Protocole sur la libre circulation : « *Ce citoyen est toutefois tenu d'obtenir de l'autorité compétente l'autorisation de prolonger son séjour si, après cette entrée, il a été amené à séjourner plus de quatre-vingt-dix (90) jours* ».

52 Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Profil migratoire des travailleurs migrants dans les plantations de cacao et de banane dessert dans les régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*, Genève, 2024.

l'optique d'augmenter ses revenus, un même travailleur peut être amené à multiplier les contrats avec plusieurs propriétaires.

Les conséquences qui se dégagent de ce système en termes de respect des droits du travailleur migrant sont, entre autres : i) l'absence d'un cadre de protection sociale ; ii) l'instauration d'un système d'employés employeurs, à travers un réseau diasporique contrôlé par des migrants déjà sur place⁵³ ; iii) l'impossibilité d'imposer des obligations au propriétaire, juridiquement non-employeur ; et iv) la multiplication des conflits fonciers. Selon l'Agence du Foncier Rural (AFOR), il existe également plusieurs autres types de contrats⁵⁴.

Dans ce contexte, les causes récurrentes de conflit dans le cadre de ce système de travail résident dans le partage des récoltes, la modification des contrats à la fin de chaque saison, l'exploitation de la plantation, la création de nouvelles plantations, et le développement d'un système de tutorat favorisant l'arrivée de nouvelles vagues de migrants⁵⁵. Avec le temps, la localité villageoise se retrouve avec une communauté étrangère composée de travailleurs migrants agricoles. Ainsi constituée, cette communauté participe au règlement des différends.

Il est aussi important de noter que la très grande majorité des femmes migrantes internationales comme internes travaillant dans les plantations ne perçoivent pas de revenu issu de leurs activités. Elles aident leurs maris à exploiter la terre qu'ils possèdent ou louent et ne perçoivent pas de salaire pour ce travail, ce qui tend à s'interroger sur des potentielles situations d'exploitation des travailleuses⁵⁶. L'analyse des contrats du secteur

agricole⁵⁷ permet de percevoir un système ne prenant pas en compte le droit à la rémunération des femmes. Les travailleuses migrantes rencontrées dans le secteur agricole déclarent en majorité n'avoir pas choisi leur migration.

Les travailleuses migrantes ne bénéficient pas d'un statut contractuel autonome de celui de leurs conjoints. Elles travaillent dans les parcelles confiées à ces derniers ou effectuent des travaux de la chaîne de valeur agricole, sans être formellement rémunérées, et leur situation est généralement alignée sur le statut de leur mari ou concubin. Les conséquences de cette absence de contrat sont une absence de revenu alors même qu'elles participent effectivement et activement à la réalisation des travaux d'exploitation durant la période où elles travaillent auprès de leur conjoint. Au regard de ce contexte économique, des mécanismes adaptés mettent en œuvre des procédés spécifiques pour régler les différends dans ce secteur. À ce titre, la Chefferie traditionnelle exerce le règlement coutumier des différends sous la supervision de l'Administration déconcentrée⁵⁸.

Les mécanismes traditionnels sont axés sur l'intervention des rois et chefs traditionnels pour le règlement non juridictionnel des conflits dans les villages et entre les communautés. Cette possibilité est consacrée par l'article 175 de la Constitution du 8 novembre 2016 et par l'adoption de la loi n°2014-428 du 14 juillet 2014 portant statut des rois et chefs traditionnels de Côte d'Ivoire qui institue ce mécanisme.

Aux termes de l'alinéa deuxième de l'article 175, la Chefferie traditionnelle est chargée du : « règlement non juridictionnel des conflits *dans les*

53 Ce système consiste, pour les travailleurs migrants, à employer d'autres migrants nouvellement arrivés dans la région où ils sont installés.

54 https://www.afor.ci/storage/other-document/66b9ff4c96088_Contractualisation.pdf

55 Cette démultiplication renvoie à l'idée que le système de tutorat mis en place pour l'accueil et l'installation des travailleurs migrants, dans les zones agricoles, contribue à la mise en place de véritables réseaux diasporiques. Ces réseaux alimentent ainsi le flux migratoire.

56 Le concept d'exploitation par le travail couvre, dans le contexte de la traite des êtres humains, au minimum, le travail ou les services forcés, l'esclavage ou les pratiques similaires à l'esclavage et la servitude.

57 Ces contrats sont des contrats fonciers d'occupation des terres rurales, conclu entre un propriétaire d'une terre coutumière (ayant un certificat foncier ou non) et un exploitant non-propriétaire de terres.

58 En Côte d'Ivoire, l'Administration déconcentrée se traduit par la présence de services de l'État au niveau local, assurant la mise en œuvre des décisions prises par l'Administration centrale. Ces services sont regroupés dans des circonscriptions administratives hiérarchisées : régions, départements, sous-préfectures et villages. Les préfets, nommés par décret, dirigent les régions et départements, assurant le lien entre l'Administration centrale et les territoires.

villages et entre les communautés. » La loi organique n°2020-942 du 25 novembre 2020 portant composition, attributions et fonctionnement de la Chambre nationale des Rois et Chefs traditionnels est le texte qui régit ce mécanisme de réparation. L'article 4 de cette loi stipule qu'au titre du règlement non juridictionnel des conflits dans les villages et entre les communautés, la Chefferie traditionnelle a pour mission, notamment : i) d'initier des missions de médiation pour la prévention

et la gestion des crises et conflits ; ii) de contribuer à régler les litiges relatifs à la désignation des autorités traditionnelles conformément aux us et coutumes.

Les travailleurs migrants installés dans les zones rurales affirment que les conflits survenant généralement sont résolus par la Chefferie et les sous-préfets :

▶ C'est à la Chefferie que les conflits sont portés. Parfois, les chefs de la communauté étrangère sont impliqués. Mais lorsque qu'il porte sur les questions foncières impliquant la propriété des terres exploitées par un migrant, le litige est porté devant la sous-préfecture.

L'implication de ces chefs de communautés étrangères dans le règlement des litiges n'est pas négligeable. Il en est de même de l'intervention des associations de travailleurs migrants par communauté qui contribuent à l'entraide et à la cohésion sociale. Ces associations sont créées

par communauté ou nationalité et par genre. La résolution des litiges relatifs à l'interprétation ou l'exécution des contrats obéit à une procédure déterminée par l'Agence du Foncier Rural (AFOR). Elle comporte les étapes dans l'ordre suivant :

► Figure 4 : Processus de règlement des différends dans le secteur agricole

1

La recherche d'un règlement à l'amiable entre les deux parties.

2

La saisine de l'instance villageoise compétente (Comité Villageois de Gestion du Foncier Rural, Chef de Village, etc.) afin qu'il tranche le litige si le litige n'a pas été résolu à l'amiable.

3

La saisine de Sous-Préfet de la Sous-Préfecture où se trouve le terrain si le Comité Villageois de Gestion du Foncier Rural (CVGFR) n'a pas tranché le litige dans les délais ou si sa décision est contestée.

4

La saisine du préfet de département ou de région où se trouve le terrain si le Sous-Préfet n'a pas tranché le litige dans le délai imparti ou si sa décision est contestée.

5

La saisine du Tribunal compétent, en dernier recours, si le préfet n'a pas tranché le litige dans les délais ou si sa décision est contestée.

Source : Données de terrain

Cependant, cette procédure n'est toujours pas connue par les travailleurs migrants interrogés et le règlement du litige se limite généralement au règlement amiable au niveau du sous-préfet.

3.2.1.5. Les mécanismes alternatifs de règlement des litiges

L'arbitrage

L'arbitrage constitue un mode alternatif de règlement judiciaire des différends collectifs. Il s'agit d'une procédure par laquelle le litige est soumis, par convention entre les parties, à un ou plusieurs arbitres qui rendent une décision contraignante. En décider de recourir à ce mode de règlement des différends, les parties litigantes optent pour une privatisation de la procédure en substitution à une procédure judiciaire. Ainsi, selon l'article 82.10 du Code du travail « lorsque les parties conviennent de soumettre le différend à la procédure d'arbitrage, elles sont tenues d'en exécuter la sentence ». Cette disposition est confirmée par les textes en vigueur relatifs à l'arbitrage, notamment : i) la Convention pour la reconnaissance et l'exécution des sentences arbitrales étrangères du 10 juin 1958 (dite Convention de New York) ; ii) l'acte uniforme relatif au droit d'arbitrage (AUA) du 23 novembre 2017⁵⁹ ; et iii) la loi n° 2023-418 du 22 mai 2023 relative à l'intervention des juridictions nationales en matière d'arbitrage, abrogeant l'ordonnance n°2012-158 du 09 février 2012 relative au même objet. Ce type de règlement est rarement mobilisé dans la pratique. Selon les arbitres de la Cour d'Arbitrage de Côte d'Ivoire (CACI) ce mécanisme permet d'obtenir des résultats optimaux en termes de réparation. Cependant, l'accès à ce mécanisme est confronté à des obstacles liés au manque de confiance dans l'organe arbitral,

aux difficultés de communication, au manque de neutralité, aux coûts d'accès aux procédures et à la méconnaissance de leur existence. Mais le plus grand défi réside dans la complexité de la procédure. La CACI propose des procédures distinctes, selon qu'il s'agisse de la médiation⁶⁰ ou de l'arbitrage⁶¹.

En ce qui concerne les conflits sociaux, dans le cadre du travail, le type d'arbitrage utilisé est l'arbitrage obligatoire prévu par l'article 82.13 du Code du travail. Aux termes de cet article : « *le chef du Gouvernement peut, s'il estime que la grève ou le lock-out risque d'être préjudiciable à l'ordre public ou à l'intérêt général, décider de soumettre le différend au comité arbitral composé d'un magistrat et de deux arbitres suivant la procédure, les délais et les effets prévus au présent titre* ». Cette possibilité est ouverte dans les circonstances suivantes : i) si la grève affecte un service essentiel dont l'interruption risque de mettre en danger tout ou partie de la population, la vie, la santé ou la sécurité des personnes ; ii) en cas de crise nationale aiguë.

La médiation⁶²

La médiation est un processus de règlement amiable des différends qui peut intervenir dans différents domaines du droit tant en matière civile, commerciale, ou administrative. La médiation présente un intérêt tout particulier en droit du travail. Aux termes des articles 82.9 et suivants du Code du travail, en cas d'échec de la conciliation, les parties peuvent recourir à la procédure de médiation. Le médiateur aide les parties à trouver une issue négociée à leur différend, par l'adoption d'une solution consensuelle satisfaisante pour chacune d'elles. Aussi, l'article 1^{er} de la loi n°2014-389 du 20 juin 2014 stipule que « *la médiation est un mode alternatif de règlement des*

59 Cet acte uniforme a abrogé les dispositions de la loi n°93-671 du 09 août 1993 relative à l'arbitrage.

60 Les étapes à suivre dans le cadre d'une médiation CACI sont : 1) introduction de la demande de médiation ; 2) notification de la demande à l'adversaire ; 3) réponse, éventuelle, de l'adversaire ; 4) transmission de la réponse de l'adversaire au demandeur ; 5) désignation du médiateur ; 6) paiement des frais de médiation ; 7) remise du dossier au médiateur ; 8) déroulement de la médiation ; 9) fin de la médiation par la signature d'un protocole d'accord ou le constat d'un désaccord.

61 La procédure dans le cadre d'un arbitrage CACI comporte les étapes suivantes : 1) introduction de la requête en arbitrage ; 2) notification de la requête au défendeur ; 3) réponse, éventuelle, du défendeur ; 4) transmission de la réponse du défendeur au demandeur ; 5) constitution du tribunal arbitral ; 6) confirmation des arbitres ; 7) paiement des frais d'arbitrage ; 8) remise du dossier au tribunal arbitral ; 9) réunion préliminaire ; 10) instruction du dossier par le tribunal arbitral ; 11) audience de plaidoiries et clôture des débats ; 12) délibération du tribunal arbitral ; 13) remise du projet de sentence arbitrale ; 14) examen du projet de sentence par le comité technique ; 15) transmission des observations du comité technique au tribunal arbitral ; 16) prononcé de la sentence arbitrale par le tribunal arbitral.

62 La médiation se définit comme un processus par lequel les parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leurs différends, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par leur soin.

litiges par lequel deux ou plusieurs parties tentent de parvenir à un accord en vue de la résolution amiable de leur différend, avec l'aide d'un tiers, le médiateur, choisi par elles ou désigné avec leur accord par le juge saisi du litige. La médiation peut être judiciaire ou conventionnelle ». La médiation efficace implique des négociations directes entre les parties et favorise une solution mutuellement avantageuse. Elle peut être proposée par le juge dans le cadre d'une médiation judiciaire⁶³ ou voulue directement par les parties dans le cadre d'une médiation conventionnelle⁶⁴.

3.2.2. L'accès à la justice par la négociation collective et la liberté d'association

3.2.2.1. Les mécanismes syndicaux

En Côte d'Ivoire, la liberté syndicale est reconnue à tous les travailleurs⁶⁵. Elle est régie par la Constitution⁶⁶, le Code du travail⁶⁷ et la Convention collective interprofessionnelle du 19 juillet 1977⁶⁸. De plus, le pays a ratifié la Convention n°87 de l'OIT sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical de 1948⁶⁹.

Les syndicats professionnels ont le statut d'association. Ils sont constitués de personnes exerçant une profession ou des métiers similaires ou connexes, et ont exclusivement pour objet l'étude et la défense des droits ainsi que des intérêts matériels et moraux, tant collectifs qu'individuels, des personnes, professions ou entreprises visées par leurs statuts. Ainsi, au titre de la défense des droits collectifs et/ou individuels de leurs

membres, les syndicats constituent un mécanisme pertinent de réparation pour les travailleurs migrants. Ils participent ainsi à la mise en œuvre de stratégies collectives d'action juridique. Les syndicats détiennent donc des moyens d'action en justice étendus par rapport à ceux octroyés aux autres organisations⁷⁰.

Leur rôle crucial s'apprécie au niveau de la représentation et de la négociation collective, en participant à l'objectif de travail décent. Les négociations portent sur les conditions de travail plus justes, des salaires équitables pour tous les travailleurs, indépendamment de leur genre ou de leur statut migratoire. Il en est de même pour la répartition de la cotisation relative à la Couverture Maladie Universelle (CMU) entre les partenaires sociaux. Cette répartition a fait l'objet d'un protocole d'accord tripartite entre les syndicats, les travailleurs et les employeurs et a abouti à la contribution des employeurs dans la cotisation incombant aux travailleurs au titre de la Couverture Maladie avec bénéfice pour les conjoints et six enfants⁷¹.

Les syndicats facilitent également l'accès à l'information et à l'assistance juridique aux travailleurs migrants. Cette composante consiste en la mise à disposition des ressources disponibles et d'une assistance juridique à ceux confrontés à des abus ou à des violations de leurs droits. Leur contribution est également perceptible dans la prise en compte des droits pertinents des travailleurs migrants et leur inclusion dans l'élaboration de la législation et des politiques du travail. L'influence des syndicats dans l'adoption de la loi n°2016-1111 du 08 décembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes a été déterminante.

63 Voir l'article 7 de la loi n°2014-389 du 20 juin 2014 relative à la médiation judiciaire et conventionnelle.

64 *Ibidem*, article 21.

65 Aux termes de l'article 51.1 du Code du travail : « *la liberté syndicale s'exerce dans toute entreprise, dans le respect des droits et libertés garantis par la Constitution en particulier la liberté individuelle du travail.* »

66 L'article 17 de la Constitution du 08 novembre 2016 prévoit que : « *le droit syndical et le droit de grève sont reconnus aux travailleurs du secteur privé et aux agents de l'Administration publique. Ces droits s'exercent dans les limites déterminées par la loi.* ».

67 Voir l'article 51.1 du Code du travail précité en infra n°42.

68 Les parties contractantes reconnaissent le droit pour les travailleurs de s'associer et d'agir librement pour la défense de leur défense collective de leurs intérêts professionnels.

69 https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID%2CP12100_LANG_CODE:312232%2Cfr%A0

70 Frédéric GUIOMARD, *Syndicats : évolutions et limites des stratégies collectives d'action juridique*, 2003, p.49.

71 Voir les articles 3 et 4 du Protocole d'accord sur la répartition de la cotisation relative à la Couverture Maladie Universelle (CMU) entre les partenaires sociaux signé le 05 août 2015.

Les syndicats jouent un rôle majeur dans la médiation et la résolution des différends. Ils sont, à cet effet, les intermédiaires dans les conflits entre les travailleurs migrants et leurs employeurs, et contribuent ainsi à la recherche de solutions négociées pour éviter les coûts et les longues procédures judiciaires. À cet égard, les syndicats contribuent aux modes alternatifs de règlement des différends.

Aussi, pour accentuer leur contribution, les syndicats sont un levier essentiel dans la protection des travailleurs migrants contre les rétorsions. Dans la mesure où l'utilisation des mécanismes de réparation, en cas de mauvaises conditions de travail, entraîne souvent des représailles de la part de leurs employeurs, les syndicats interviennent directement en se substituant au travailleur ou en utilisant leur réseau pour alerter l'opinion publique et les médias sur les cas d'abus.

Cependant, bien que bénéficiant du principe de la liberté syndicale, l'ensemble des travailleurs migrants interrogés ont affirmé qu'il leur était impossible de participer aux instances dirigeantes des syndicats, bien que pouvant en être membres⁷². Nonobstant l'existence de la Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI), qui vise à promouvoir les droits des travailleurs migrants et mène des activités de sensibilisation, notamment par la mise en place d'un espace dédié pour leur fournir des orientations et des services,⁷³ les travailleurs migrants manifestent une certaine résistance à l'adhésion aux syndicats ivoiriens⁷⁴. Cette situation peut s'expliquer par les conditions restrictives de la loi concernant l'exercice des fonctions syndicales⁷⁵. En principe, ils ne peuvent diriger ni occuper des postes de responsabilité

dans un syndicat qu'à titre exceptionnel, à la condition qu'il existe une réciprocité entre leur pays d'origine et la Côte d'Ivoire.

3.2.2.2. Les mécanismes de dialogue social

Le Conseil National du Dialogue Social

Les litiges collectifs sont traités par le Conseil National du Dialogue Social (CNDS)⁷⁶, qui a pour mission la promotion du dialogue social en Côte d'Ivoire, conformément au décret n°2007-608 du 08 novembre 2007. Ce texte érige le CNDS en institution d'utilité publique et en outil de régulation et de veille sociale. À ce titre, le Conseil contribue : i) à l'instauration d'un dialogue social effectif entre les partenaires sociaux ; ii) au règlement des conflits majeurs en matière de travail dans les secteurs public, parapublic et privé ; iii) au règlement des conflits de représentativité des organisations d'employeurs et de travailleurs et à l'arbitrage de ces conflits ; iv) au règlement des conflits collectifs nationaux en matière de travail avant leur éventuelle soumission aux instances internationales. Le CNDS est ouvert à tous les travailleurs, quelle que soit leur nationalité.

Le CNDS est composé de manière tripartite, comprenant des organisations professionnelles d'employeurs, des organisations de travailleurs les plus représentatives et des représentants du Gouvernement en qualité d'employeur du secteur public. La saisine du CNDS peut se faire de deux manières :

- ▶ Le CNDS peut être saisi par toute personne morale ou physique agissant dans le cadre des matières relevant de sa compétence.

⁷² Il y a une nette distinction à faire entre l'adhésion à un syndicat en qualité de membre et la capacité à exercer des fonctions de responsables syndicales.

⁷³ Pour plus d'informations : <https://www.fairrecruitmenthub.org/news/atelier-de-renforcement-des-capacites-developpement-de-services-aux-travailleurs-migrants-par>.

⁷⁴ Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI), 2022, *Défis de la relation entre les syndicats, la société civile et les associations de migrants les plus représentatives vivant en Côte d'Ivoire*, p.17.

⁷⁵ Aux termes de l'article 51.6 de la loi n°2015-532 portant Code du travail, les membres chargés de l'administration ou de la direction d'un syndicat professionnel doivent être nationaux ivoiriens ou nationaux de tout autre État avec lequel ont été passés des accords prévoyant la réciprocité ; Voir à ce propos la Demande directe (CEACR) - adoptée 2023, publiée 112ème session CIT (2024).

⁷⁶ Le Conseil National du Dialogue Social est un outil de régulation et de veille sociale, et une institution d'utilité publique créée par le décret n°2007-608 du 8 novembre 2007.

Il est saisi par une demande formulée par écrit et adressée au Président par la partie requérante.

- ▶ Le Conseil peut, à la demande du Président, d'une Commission ou d'au moins un tiers de ses membres, s'autosaisir de l'examen des questions relevant de sa compétence.

Une fois le Conseil saisi, les délibérations sont prises à la majorité qualifiée de deux tiers des membres titulaires présents pour les décisions, par consensus ou à la majorité simple pour les avis et recommandations. La portée des avis, sentences et recommandations est relative. En cas de médiation, ces décisions ont valeur de jugements. Dans le cadre d'un arbitrage, il rend une sentence qui n'est pas susceptible de recours.

La Commission Consultative du Travail

La Commission Consultative du Travail (CCT) a été créée le 25 novembre 2020 par le décret n°2020-934 fixant ses attributions, son organisation et son fonctionnement, et est prévue par les articles 71.1 et suivants du Code du travail. Composée de représentants d'employeurs et de travailleurs, en nombre égal, la CCT a pour missions :

- ▶ D'étudier les problèmes concernant l'emploi des travailleurs, leur placement et mouvements, l'amélioration de leurs conditions matérielles et morales, ainsi que la prévoyance sociale ;
- ▶ D'émettre des avis et de formuler des propositions et des résolutions sur la réglementation à intervenir en ces matières ;
- ▶ D'étudier les éléments pouvant servir de base à la détermination du salaire minimum interprofessionnel garanti (étude du minimum vital et des conditions économiques générales).

À la demande du ministre chargé du Travail, la CCT :

- ▶ Examine toute difficulté née à l'occasion de la négociation des conventions collectives ;

- ▶ Se prononce sur toutes les questions relatives à la conclusion et à l'application des conventions collectives et notamment sur les incidences économiques.

La CCT a contribué en 2024, de façon tripartite, à l'élaboration de 61 décrets d'application du Code du travail. La Commission a également validé 28 décrets en atelier, dont 6 seulement ont été définitivement validés à ce jour.

3.2.3. Les autres mécanismes nationaux

3.2.3.1. Les mécanismes de protection des droits de l'homme

L'État de Côte d'Ivoire, dans le but de traiter la question des droits de l'homme, a institué des mécanismes de promotion et de protection des droits de l'homme. L'intégration de la question des droits de l'homme dans l'orientation des missions du ministère de la Justice constitue un premier signe de cette prise en compte. Cette prise en compte s'est renforcée avec la mise en place du Conseil National des Droits de l'Homme (CNDH) à travers la loi n°2018-393 du 30 novembre 2018. Ce Conseil traite de la question de la migration en général et, de manière indirecte, des droits des travailleurs migrants. Les travailleurs migrants peuvent y déposer des requêtes relatives aux violations de leurs droits. Le CNDH peut être saisi de deux manières : i) l'auto-saisine et ii) la saisine par voie de requête.

Le suivi des saisines est assuré par la Direction des Requêtes et des Investigations (DRI). Le Conseil élabore un rapport annuel sur la situation des droits de l'homme dans le pays qui aborde plusieurs thématiques, dont celle des droits des travailleurs migrants. Plusieurs cas de violations sont traités par le Conseil. Selon le rapport annuel de 2022, plusieurs requêtes relevant des droits civils et politiques (DCP), notamment des violations présumées du droit à la justice, à un procès équitable et à l'exécution des décisions de justice, ont été enregistrées⁷⁷. Malheureusement, les cas concernant les travailleurs migrants n'ont pas été documentés.

⁷⁷ Consultable sur <https://cndh.ci/wp-content/uploads/2015/10/RAP-ANNUEL-2022-CNDH-10mai2023.pdf>.

3.2.3.2. Les mécanismes de lutte contre la traite des êtres humains

Les mécanismes institués dans le cadre de la lutte contre la traite des personnes sont mis en place pour traiter les cas d'abus et de violations liés à cette problématique. **Le Comité national de lutte contre la traite des personnes (CNLTP)**, créé par le décret n°2017-227 du 13 avril 2017 fixant ses attributions, sa composition, son organisation et son fonctionnement, est chargé de mettre en œuvre la loi n°2016-1111 du 8 décembre 2016 relative à la traite des personnes.

En ce qui concerne la traite des enfants, deux types de mécanismes existent :

- ▶ **Le Comité interministériel de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants** créé par le décret n°2011-365 du 3 novembre 2011. Ce mécanisme fonctionne sur la base d'un signalement, de plainte et de dénonciation. Les cas répertoriés sont évalués rapidement et les victimes sont prises en charge par des services spécialisés.

- ▶ **Le Comité national de surveillance des actions de lutte contre la traite, l'exploitation et le travail des enfants**, créé par le décret n°2011-366 du 3 novembre 2011.

Ces mécanismes constituent des voies de recours institutionnelles pour les victimes de traite, quelle que soit leur nationalité.

3.3. Les obstacles à l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de réparation

La diversité des mécanismes de réparation ne garantit pas aux travailleurs migrants un accès effectif à ces mécanismes. Plusieurs obstacles peuvent entraver l'accès des travailleurs migrants à ces mécanismes. Ces résistances à l'accès à la justice ont notamment été mises en évidence dans les propos du ministre de la Justice tenus à l'occasion de la cérémonie de présentation de vœux adressés par les agents du corps judiciaire le 19 janvier 2013⁷⁸.

▶ Il y a beaucoup à faire pour réhabiliter la justice ivoirienne (...). Le système judiciaire souffre de dysfonctionnements liés essentiellement à un manque d'autonomie, une absence de célérité dans les procédures, une insuffisance en ressources humaines spécialisées, ainsi qu'une répartition inégale des infrastructures. À cela s'ajoutent les bruits de palais, de corruption et de racket, préjudiciables à la promotion d'un environnement propice aux investissements.

78 <https://news.abidjan.net/articles/450298/pietinement-des-procedures-conflits-de-competence-corruption-justice-ivoirienne-la-grande-malade.>

Ces difficultés constituent des entraves à la mise en œuvre effective des mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants. Ils peuvent être divers, complexes, et touchent à plusieurs niveaux, notamment juridique, économique, social et administratif. La lecture croisée des écrits, ainsi que des témoignages pertinents des travailleurs migrants eux-mêmes, permet de procéder à l'analyse suivante.

3.3.1. Les obstacles communs à tous les justiciables

Les entraves de fait sont liées à la méfiance à l'égard de l'appareil judiciaire. En effet, au sein de la population ivoirienne, les données factuelles collectées révèlent une méconnaissance persistante des mécanismes juridictionnels de règlement des différends. La culture de l'autorité des magistrats⁷⁹, le faible taux d'alphabétisation et la méconnaissance du droit jouent un rôle déterminant. De ce fait, il règne un climat de méfiance vis-à-vis de l'appareil judiciaire. À cela s'ajoute le fonctionnement défectueux du service public de la justice⁸⁰ en raison du manque de moyens matériels adaptés et de l'insuffisance des ressources humaines⁸¹.

Les obstacles de droit se manifestent notamment par l'éloignement géographique des tribunaux, ainsi que par la lenteur des procédures judiciaires. Les procédures requièrent de longues mesures d'instruction et sont souvent marquées par des retards dans la transmission des dossiers d'une juridiction à une autre. À ces données s'ajoutent les conditions de travail des magistrats, qui sont en nombre insuffisant, ce

qui entraîne une surcharge de travail qui ralentit le traitement des dossiers et entraîne des lentes procédures.

Les conditions matérielles de travail sont en effet peu propices à l'accomplissement de la fonction juridictionnelle. Par ailleurs, le coût de la justice constitue un obstacle important en raison des frais et émoluments existants en pratique, notamment en matière civile, commerciale, administrative et sociale⁸², alors même que l'accès au service public de la justice est, en principe, gratuit⁸³. Enfin, la technicité du langage juridique participe également à la complexité des procédures judiciaires, alors que l'absence d'infrastructures adaptées aux besoins spécifiques des personnes en situation de handicap constitue un obstacle majeur à leur accès aux services publics.

3.3.2. Les obstacles spécifiques aux travailleurs migrants

L'analyse de ces obstacles repose sur l'examen des faits et sur des critères spécifiques. Ces obstacles revêtent plusieurs formes. Certains concernent l'ensemble des travailleurs migrants tandis que d'autres sont spécifiques aux femmes migrantes.

3.3.2.1. Les obstacles applicables à tous les travailleurs migrants

L'irrégularité du statut juridique

Une part importante des travailleurs migrants exerce une activité sans permis de travail et/ou sans documents de séjour valides en Côte d'Ivoire⁸⁴. Cette précarité juridique les rend particulièrement vulnérables à l'exploitation et limite leur recours aux mécanismes de réparation en

79 Detto Marius ZIGBE et Jean-Marc SEGOUN, *Thinking Africa*, Note de recherche, Janvier 2020, *L'accès à la justice des ivoiriens*, p.7.

80 Voir la Cour d'Appel d'Abidjan, Chambre civile et commerciale, affaire Coulibaly Amadou c/ l'État de Côte d'Ivoire, 18 janvier 1974.

81 Le nombre de 322 magistrats dans les tribunaux pour 156 502 affaires à traiter en 2022 démontre cette insuffisance.

82 Ces frais sont organisés par le décret n°2013-279 du 24 avril 2013 portant tarification des émoluments et frais de justice en matière civile, commerciale, administrative et sociale.

83 Le principe de la gratuité de l'accès au service public de la justice est consacré par la loi portant Code de procédure civile, commerciale et administrative.

84 Pour le certificat, la tarification fixée par les décrets n° 2002-332 et n° 2002-333 du 13 juin 2002 relatifs aux conditions d'obtention des titres de séjour, demeure en vigueur : i) Pour la première demande : 300 000 FCFA pour les autres ressortissants hors CEDEAO ; 150 000 FCFA pour les français ; 35000 FCFA pour les religieux et coopérants français. ii) Pour le renouvellement : Hors CEDEAO : 300 000 F CFA ; Français : 150 000 F CFA ; Religieux et coopérants français : 35 000F CFA ; Service VIP : 15 000 FCFA.

raison de la crainte d'être identifiés, sanctionnés ou expulsés. L'absence de documents d'identité à jour, combinée au caractère informel de leur migration, alimente un climat de résignation. De ce fait, nombre de travailleurs migrants choisissent de ne pas solliciter la justice afin d'éviter toute interaction avec les autorités. Cette irrégularité constitue donc un facteur clé de la traite des personnes ou de l'exploitation qui restent souvent invisibilisées⁸⁵. Par ailleurs, les femmes migrantes sont fréquemment dépendantes du statut migratoire de leur conjoint, ce qui renforce leur exposition aux abus et limite leur autonomie juridique.

La méconnaissance du droit local et l'accès limité à l'information

Un tiers des travailleurs migrants interrogés affirment n'avoir aucune connaissance du droit local ivoirien avant leur arrivée en Côte d'Ivoire. Ce constat s'applique tant au droit du travail qu'aux mécanismes de recours disponibles. Ce manque d'information est accentué par la barrière linguistique et la méconnaissance des systèmes juridiques locaux.

La faiblesse des ressources économiques lors de leur arrivée est un facteur aggravant et constitue un défi majeur. Par exemple, dans le secteur agricole informel, les travailleurs migrants travaillent en moyenne deux ans sans percevoir de salaire, sous l'autorité d'un tuteur⁸⁶. Durant cette période transitoire, le tuteur prend totalement en charge le travailleur migrant en subvenant à tous ses besoins vitaux. Cette situation les maintient dans l'isolement social et dans une précarité économique. Ainsi, une grande partie de la production

agricole est réalisée de façon informelle par une main-d'œuvre à faible coût constituée de travailleurs migrants originaires des pays de la sous-région. Dans ces conditions, le risque de travail forcé tout au long de la chaîne d'approvisionnement est important, dans la mesure où la population de travailleurs migrants représentait 22 pour cent de la population totale en 2021⁸⁷. Cette population est particulièrement attirée par les opportunités d'emplois offertes par ce secteur⁸⁸.

Le processus de recrutement informel ou l'absence de contrats de travail formels

Pour la majorité des travailleurs migrants rencontrés dans le secteur de la briqueterie, l'absence de contrats de travail formels et le recours des employeurs à un procédé de recrutement cyclique⁸⁹ conduisent au remplacement du personnel par de nouvelles personnes et favorisent la précarité du statut économique. Par ailleurs, les travailleurs migrants évoluant dans des conditions précaires se heurtent à l'inaction du chef du personnel⁹⁰ désigné par l'employeur, ainsi qu'à l'indifférence ou au manque de réactivité des forces de l'ordre en cas de violation de leurs droits. Les lourdes administratives, l'absence de ressources financières nécessaires à l'engagement des démarches et les difficultés des déplacements constituent autant d'obstacles majeurs à l'accès effectif aux mécanismes de réparation. Certains travailleurs migrants font état de réticences à signaler les abus subis, en raison de craintes liées à une éventuelle collusion entre les employeurs et les forces de l'ordre, qu'ils redoutent de voir entraîner la

⁸⁵ Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, adopté le 15 novembre 2000, entré en vigueur le 28 janvier 2004), art. 3 a), Recueil de Traités des Nations Unies, vol. 2241, p. 507.

⁸⁶ Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Profil migratoire des travailleurs migrants dans les plantations de cacao et de banane dessert dans les régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*, Genève, 2024, p. 21.

⁸⁷ Institut National de la Statistique (INS) (2022), Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2021.

⁸⁸ UNCTAD, *Rapport sur le développement économique en Afrique : Les migrations au service de la transformation structurelle, chapitre 2 : Flux et tendances migratoires*, 2018, p.46.

⁸⁹ Le recrutement cyclique est le recours fréquent à des contrats précaires de manière à garantir pour l'employeur l'exemption des responsabilités fiscales, sociales et pénales en cas de dommages certains causés aux employés. La forme la plus usitée de ce type de recrutement est le recours à un groupe d'employés pour une courte durée et leur remplacement par un autre groupe pour la réalisation de tâches similaires.

⁹⁰ Le chef de personnel s'entend ici des personnes exerçant les fonctions de délégués du personnel ou de représentants des employés auprès des employeurs, au sens du décret n°96-207 du 7 mars 1996 relatif aux délégués du personnel et aux délégués syndicaux. Cependant, la désignation de ces derniers n'obéit pas au processus déterminé par le décret puisqu'ils sont désignés directement par l'employeur.

perte de leur emploi ou la suspension de leur rémunération dès lors que des revendications sont formulées.

3.3.2.2. Les défis spécifiques aux travailleuses migrantes

Plusieurs obstacles entravent l'accès des travailleuses migrantes aux mécanismes de réparation. Les travailleuses migrantes en Côte d'Ivoire rencontrent des défis spécifiques pour accéder à la justice, en raison d'une combinaison de vulnérabilités liées au genre et au statut migratoire. Elles sont l'objet d'une double discrimination. Elles sont confrontées à des salaires plus bas, à des conditions de travail plus difficiles et à un accès limité à des emplois qualifiés et régulés. Dans le secteur agricole informel, le salaire des femmes est inférieur d'au moins 50 pour cent à celui des hommes⁹¹. Elles sont également confrontées à une ségrégation professionnelle qui les relègue à des secteurs d'activité insuffisamment encadrés par le dispositif juridique et institutionnel en vigueur. Il s'agit principalement d'emplois précaires, faiblement ou inadéquatement rémunérés, tels que le travail domestique, dans lequel les dispositifs de protection restent limités, voire inexistant. La garantie effective des droits des travailleuses domestiques demeure ainsi particulièrement restreinte.

De plus, l'existence d'enfants à charge issus de grossesses survenues au cours du parcours migratoire est un facteur aggravant des vulnérabilités des femmes migrantes⁹². Cette situation rend difficile l'accès aux soins médicaux et peut contribuer à réduire les perspectives professionnelles. La naissance de l'enfant réduit les opportunités d'emploi et les contraint à accepter des emplois peu régulés et mal rémunérés. Certaines travailleuses migrantes, dans ce cas, affirment que l'absence de droits sociaux, comme le congé maternité ou la protection contre le licenciement

les expose davantage à une plus grande vulnérabilité économique. Dans un tel contexte, les emplois disponibles restent précaires et informels (travail domestique, travail agricole ou services à la personne) et offrent peu de protection. La parentalité, dans ces circonstances, est perçue par les employeurs comme un frein à la disponibilité et à la productivité. L'absence de solutions de garde les conduit également à accepter des emplois informels peu protégés ou à temps partiel et augmente leur isolement social. Pour certaines femmes mariées ayant pris la décision de migrer, les risques de divorce en raison de la migration sont fortement élevés⁹³, s'ajoutant aux facteurs de vulnérabilité.

L'exploitation et les abus sexuels en milieu professionnel sont des facteurs supplémentaires de vulnérabilité des femmes. Ces abus prennent notamment la forme de viols, d'agressions sexuelles, de maternités involontaires, ou encore de relations sexuelles imposées en échange d'une protection contre les représailles, souvent liées à l'irrégularité du statut migratoire.

Lorsque le lieu de travail coïncide avec le domicile de l'employeur, elles sont confrontées à des cas de rupture abusive du contrat en raison du refus de relations sexuelles. Ces abus sont intensifiés par la relation de pouvoir entre l'employeur et la travailleuse migrante et conditionnent l'accès aux ressources et aux services essentiels. Elles sont alors exposées au phénomène dit du « *chat noir* », une forme de viol qui consiste à obtenir un acte sexuel, dans l'absence totale de consentement de la personne, pendant que celle-ci dort⁹⁴.

Dans de nombreux cas, les travailleuses migrantes renoncent à engager des démarches judiciaires en raison des menaces et actes d'intimidation émanant de leurs employeurs, auxquels s'ajoute la précarité de leur statut.

91 Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Profil migratoire des travailleurs migrants dans les plantations de cacao et de banane dessert dans les régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*, Genève, 2024, p. 38.

92 Voir Anne-Cécile HOYEZ et Clelia GASQUET, Les dimensions spatiales des relations familiales en migration : les enjeux autour de la grossesse en migration. Norois. Environnement, aménagement, société, 2020, 257, pp.7-20.

93 Ce risque est lié notamment à l'éloignement affectif et la séparation physique, au choc culturel et à une adaptation différenciée, aux pressions économiques et à la précarité et à la remise en question des rôles traditionnels ; Voir à propos d'un groupe de paroles de femmes enceintes migrantes Christine DAVOUDIAN, *La grossesse à l'épreuve des ruptures et des exclusions*, Cahiers de Rhizome, Santé mentale et précarité, n°63, p. 8.

94 Voir le site <https://www.stopauchatnoir.org>.

S'agissant plus particulièrement des femmes migrantes exerçant le travail du sexe en Côte d'Ivoire, majoritairement originaires de pays anglophones voisins⁹⁵, plusieurs constats s'imposent. Bien que la prostitution ne soit pas explicitement interdite par la législation ivoirienne, ces femmes font fréquemment l'objet d'un contrôle policier strict sous les qualifications pénales d'atteinte aux bonnes mœurs ou d'outrage public à la pudeur, infraction réprimée par l'article 416⁹⁶ du Code pénal. La méconnaissance des dispositions juridiques applicables, aggravée par la barrière linguistique, contribue à un climat d'insécurité juridique et pousse ces travailleuses à la résignation face aux abus subis.

3.3.3. L'analyse empirique de l'accès aux mécanismes

3.3.3.1. L'analyse systémique

Un système d'assistance judiciaire aux conditions drastiques pour les travailleurs migrants

L'assistance judiciaire, définie comme une aide de l'État⁹⁷ en faveur des personnes disposant de ressources insuffisantes, permet la prise en charge des frais liés aux procédures judiciaires et garantit l'accès à des officiers de justice, notamment des avocats commis d'office. En Côte d'Ivoire, elle repose sur le décret n°2016-781 du

12 octobre 2016, qui encadre les conditions d'éligibilité et les modalités d'octroi. Ce dispositif a fait l'objet d'une déconcentration, avec la création de bureaux locaux d'assistance judiciaire au sein des trente-six juridictions de premier degré, facilitant ainsi son accessibilité.

Avant cette réforme de déconcentration⁹⁸, toute demande devait être centralisée à Abidjan, ce qui limitait considérablement son effectivité. Par ailleurs, bien que l'assistance soit accordée de plein droit pour l'exécution des décisions de justice, cette intervention en aval reste insuffisante, car elle ne couvre pas les étapes initiales du recours, où les obstacles sont souvent les plus décisifs, en particulier pour les travailleurs migrants⁹⁹. Pour y prétendre, les demandeurs doivent présenter une requête manuscrite adressée au Bureau national, accompagnée d'une pièce d'identité et d'un certificat de non-imposition, ce qui peut constituer un frein supplémentaire pour les travailleurs migrants en situation irrégulière.

S'agissant des conditions d'éligibilité, les justiciables consultés dénoncent l'exigence de la citoyenneté ivoirienne, sous réserve de réciprocité avec le pays d'origine, qui réduit considérablement les possibilités des travailleurs migrants de bénéficier de l'assistance judiciaire¹⁰⁰. Ces conditions sont :

- ▶ L'exigence d'un titre de citoyenneté : les bénéficiaires de l'assistance judiciaire doivent être des citoyens ivoiriens ;

95 Ces femmes sont originaires du Nigéria ou du Ghana.

96 Constitue un outrage public à la pudeur, tout acte commis dans un lieu public ou ouvert au public ou dans les conditions prévues à l'article 184, offensant les bonnes mœurs ou le sentiment moral des personnes qui en sont involontairement témoins et susceptible de troubler l'ordre public. Est puni d'un emprisonnement de trois mois à deux ans et d'une amende de 50.000 à 500.000 FCFA, quiconque commet un outrage public à la pudeur.

97 L'assistance judiciaire trouve sa justification dans l'idée selon laquelle dans un État de droit, le droit d'accès à la justice est un droit inaliénable. Elle implique le droit pour tous les citoyens de disposer d'un égal accès au service public de la justice, en raison des obstacles liés à la méconnaissance du droit et des procédures pour faire valoir les droits. Il est en de même du coût de la justice pour les justiciables et de leur rapport avec la justice caractérisé par le manque de confiance.

98 Certains notent que le système d'assistance juridique ne permet pas aux classes moyennes d'accéder à la justice. Selon l'Association des femmes juristes de Côte d'Ivoire, en collaboration avec l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire, ce système demeure méconnu et « quasiment inaccessible du fait de la complexité de la procédure pour en bénéficier » ; Voir également l'étude sur cette question : Association des femmes juristes en Côte d'Ivoire avec l'appui de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) et du ministère des Affaires étrangères de la République fédérale d'Allemagne, *Actes de la table ronde sur l'accès à la justice en Côte d'Ivoire*, Abidjan, 2009, p. 13.

99 L'Article 81.17 du Code du travail stipule que « *la procédure devant les tribunaux du travail et devant la juridiction d'appel est gratuite. En outre, pour l'exécution des jugements rendus à leur profit, les travailleurs bénéficient de plein droit de l'assistance judiciaire.* ».

100 Selon le Règlement n°05/cm/Uemoa relatif à l'harmonisation des règles régissant la profession d'avocat dans l'espace UEMOA, les règles régissant l'intervention des avocats est harmonisée. Ce qui sous-entend une réciprocité dans la mise en œuvre des procédures.

- ▶ L'indigence comme condition d'éligibilité : l'assistance judiciaire est accordée si le demandeur a démontré son indigence, afin d'assurer l'égalité des armes et lorsque cette assistance est jugée nécessaire dans l'intérêt de la justice. L'assistance peut donc être accordée à la demande du demandeur ou *suo motu*, à l'initiative du tribunal.

De plus, les travailleurs migrants estiment que la procédure d'assistance, bien que connue de certains, est relativement complexe, une difficulté principalement attribuable à leur niveau d'éducation et au caractère informel de leur secteur d'activité.

Pour les avocats, bien qu'il y ait une volonté formelle de l'ordre des avocats de participer à l'assistance judiciaire, ces derniers demeurent confrontés au défi de l'indétermination (absence de conditions objectives préétablies) des conditions de remboursement des frais engagés dans le processus¹⁰¹. À cela s'ajoute la démotivation des avocats commis d'office en raison du non-paiement de leurs honoraires par l'État. La lenteur de la procédure de paiement au niveau du trésor public est un frein à la participation des avocats au programme. Selon un responsable du ministère de la Justice et des Droits de l'Homme :

L'informalité¹⁰², une source d'intersectionnalité

Une constatation indéniable...

L'informalité de la relation de travail est une limite pour l'accès des travailleurs migrants aux mécanismes de réparation. Dans les secteurs à forte prégnance informelle, comme c'est le cas en Côte d'Ivoire, les relations de travail ne sont pas régularisées. Il est donc difficile d'accéder à des protections légales comme la sécurité sociale. Les travailleurs migrants rencontrés affirment, dans une proportion de 80 pour cent, évoluer sans contrat de travail formel, ce qui complique l'accès aux systèmes de plainte et de justice, ainsi qu'aux indemnisations en cas d'accidents de travail ou de violations de leurs droits.

De plus, les travailleurs migrants en milieu urbain sont présents en grand nombre et s'orientent vers le secteur informel, par des mécanismes d'auto-emploi. La plupart exercent dans le secteur de l'artisanat, du commerce, de l'agriculture, de la construction (BTP), et dans une certaine proportion dans le travail du sexe. Ils sont de plus en plus nombreux dans le secteur minier, dans les zones telles que Soubré, Bondoukou et Bouaflé, où la migration en raison de l'orpailage clandestin est en émergence.

 L'assistance judiciaire ne dispose d'aucun fonds propre. Le paiement de toute personne intervenant dans le cadre de l'assistance judiciaire, notamment les avocats, les huissiers de justice (...) est assuré par le Trésor public. Or, tous les paiements devant être assurés par cet organisme sont soumis aux aléas des délais et, plus généralement, au risque de ne pas être pris en compte.

Propos recueillis auprès du Directeur des Affaires civiles et pénales (DACP).

101 Voir <https://news.abidjan.net/articles/466211/lassistance-juridique-aux-plus-vulnerables-jugee-faible-faute-de-fonds>.

102 L'informalité et l'irrégularité sont deux notions distinctes. Elles peuvent parfois se chevaucher. L'informalité se réfère à des pratiques ou des activités qui échappent aux normes et réglementations établies, souvent de manière intentionnelle ou par nécessité. L'irrégularité, quant à elle, implique une violation directe des règles, qu'elles soient légales ou contractuelles. En résumé, l'informalité est une question de degré, tandis que l'irrégularité est une question de transgression.

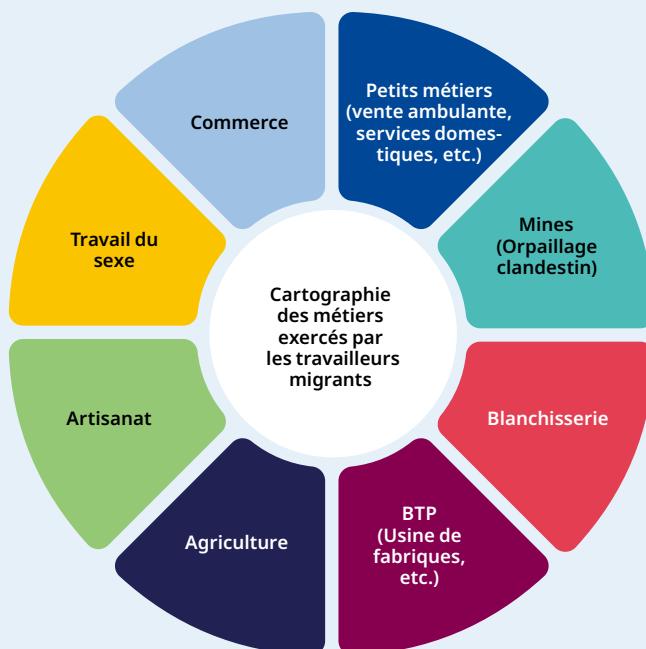
Dans ce secteur, les dispositions du Code minier stipulent que l'exploitation minière est soumise à l'obtention d'un permis. Cependant, plusieurs titulaires ivoiriens de permis sous-traitent leur permis à des ressortissants étrangers. Ce sont ces derniers qui exploitent les mines, souvent sans conformité avec les règles en vigueur concernant les travailleurs migrants.

Aussi, certains travailleurs migrants exercent en zone industrielle, dans des villes comme San Pédro et Abidjan, et sont recrutés comme « *dozos*¹⁰³ » dans les usines de certaines grandes entreprises industrielles, dans des domiciles privés ou dans les marchés¹⁰⁴.

...Aux implications certaines

Le constat est que le travail dans le secteur formel constitue un moyen sûr d'assurer l'accès aux mécanismes de réparation. L'ensemble des acteurs interrogés affirment que le travail dans le secteur formel garantit une protection juridique potentiellement renforcée mais conditionnelle et donne accès à une large gamme de mécanismes de réparation prévus par la législation. Le travail formel favorise donc considérablement l'accès à ces mécanismes pour les travailleurs migrants, mais cette donnée dépend de divers facteurs, y compris le cadre juridique du pays d'accueil, l'établissement d'accords bilatéraux ou multilatéraux entre le pays d'origine et le pays d'accueil, et le niveau d'organisation des travailleurs.

► Figure 5 : Les principaux secteurs d'activités des migrants rencontrés



Source : Données de terrain

103 Les *dozos* sont une fraternité de chasseurs traditionnels du nord de la Côte d'Ivoire, du sud-est du Mali et du Burkina Faso, dont le nom vient du mot bambara signifiant chasseur. L'adhésion se fait par initiation. Les *dozos*, chasseurs mandéphones d'Afrique de l'Ouest, héritiers d'anciennes traditions, jouent un rôle crucial dans la préservation de leur culture et la protection de leurs communautés.

104 Voir https://www.equalaccess.org/wp-content/uploads/2024/05/FINAL-Dozo_Dynamics_FRE_05.pdf.

Les travailleurs migrants dans le secteur formel sont généralement mieux protégés par la législation nationale du travail. Ils bénéficient d'une protection institutionnelle renforcée grâce aux dispositions du Code du travail et des Conventions collectives qui encadrent leur rapport avec les employeurs, et en raison de l'existence du lien contractuel qui couvre certains risques auxquels ils peuvent être exposés.

La protection juridique des travailleurs migrants du secteur formel est donc robuste en théorie. Elle couvre divers aspects de la relation de travail, allant des conditions de travail aux droits sociaux. Ainsi, travailler dans le secteur formel en Côte d'Ivoire permet d'avoir une définition précise des conditions d'emploi, notamment les tâches à accomplir, le salaire, les horaires de travail et les avantages sociaux. La base légale de la réparation est donc claire en cas de litige.

Les travailleurs migrants dans le secteur formel bénéficient également de la protection salariale avec un salaire minimum garanti couvrant en théorie les besoins de base du travailleur. Cette protection salariale implique également le paiement régulier, de manière transparente. Notamment grâce à des bulletins de paie détaillant les montants versés, les déductions et les cotisations sociales.

Le travailleur migrant dans le secteur formel est également protégé contre les licenciements abusifs. En effet, le licenciement est encadré par une procédure légale incluant un préavis, une justification valable et le paiement d'indemnités de licenciement avec une possibilité de contester le licenciement qui ne respecte pas ces conditions.

De plus, le travailleur du secteur formel bénéficie d'une protection contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, et d'une indemnisation des incapacités dues au travail. La protection des droits de la famille n'est pas exclue puisque le Code du travail leur garantit le congé parental¹⁰⁵ sans perte de revenu.

Ils bénéficient ainsi, potentiellement, des mécanismes de réparation comme le Tribunal du travail, l'inspection du travail et des lois sociales, les syndicats, et bien d'autres mécanismes formels de règlement des différends. Le caractère *ipso facto* de cette protection est lié à l'existence de contrats de travail conformément au Code du travail et au décret n°96-287 du 3 avril 1996¹⁰⁶ garantissant aux travailleurs des bases légales solides pour faire valoir leurs droits. Ainsi, ces cadres juridiques garantissent l'accès à des mécanismes non juridictionnels d'une part et à des mécanismes juridictionnels d'autre part.

3.4. Les parties prenantes facilitant l'accès aux mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire

3.4.1. La police judiciaire

La police judiciaire est l'autorité chargée de constater les infractions, d'en rechercher les auteurs et de rassembler les preuves. Aux termes de l'article 25 du Code de procédure pénale, la police judiciaire se définit comme l'organe spécialisé chargé de constater les infractions à la loi pénale, d'en rassembler les preuves et d'en rechercher les auteurs tant qu'une information judiciaire n'est ouverte. La police judiciaire constitue un mécanisme transversal de protection des droits des travailleurs migrants, dans le cadre de la mise en œuvre de l'action pénale. Ces mécanismes traitent des questions de violation des droits, qui concernent les infractions pénales dont sont victimes les personnes en Côte d'Ivoire, notamment les infractions contre les personnes, les biens, ou bien les personnes plus vulnérables telles que les migrants, les femmes, les enfants, etc.

¹⁰⁵ Le congé de paternité est pour l'instant reconnu aux fonctionnaires ivoiriens par la loi n°2023-892 du 23 novembre 2023 portant Statut général de la Fonction Publique, en son article 95.

¹⁰⁶ Ce décret est relatif au contrat de travail.

La police judiciaire est composée des officiers de police judiciaire (OPJ), des agents de police judiciaire (APJ) et des fonctionnaires et agents auxquels sont attribuées par la loi certaines fonctions de police judiciaire¹⁰⁷. Elle est exercée par la police nationale et la gendarmerie à travers les commissariats et les brigades.

La police judiciaire permet ainsi d'assurer le respect des droits de l'homme sous la conduite du Procureur de la République, en particulier ceux de la personne poursuivie en assurant le respect de principes fondamentaux tels que la présomption d'innocence, les droits de la défense, le droit au respect de la vie privée. Toutes les personnes victimes d'une violation ont accès aux services de la police judiciaire, sous réserve d'en apporter la preuve.

3.4.2.Les avocats : des acteurs de défense des justiciables dans une logique de procès équitable

Les avocats sont des acteurs essentiels dans la défense en justice des justiciables. L'action des avocats, spécialisés ou non, consiste en la représentation et la défense des droits des migrants en général, et spécifiquement des travailleurs migrants. Il s'agit d'un mandat général de représentation des justiciables devant toutes les juridictions et pour tout type d'affaire. Il existe en Côte d'Ivoire un Ordre des Avocats. Le recours à un avocat est libre. La profession d'avocat est régie par la loi n°81-588 du 27 juillet 1981 réglementant la profession d'avocat et le Règlement n°05/CM/Uemoa relatif à l'harmonisation des règles régissant la profession d'avocat dans l'espace de l'Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine (UEMOA). Ce mécanisme constitue une garantie classique des droits de la défense dans le cadre du procès. Aux termes de l'article 1^{er} de la loi : « *Les avocats sont des auxiliaires de justice qui, sans limitation territoriale assistent ou représentent les personnes physiques et morales devant toutes les juridictions ou organismes juridictionnels ou disciplinaires à l'effet d'assurer leur défense* ». Pour les travailleurs migrants, ce mécanisme est renforcé par le Règlement n°10/2006/CM/Uemoa relatif

à la libre circulation et à l'établissement des avocats ressortissants de l'Union au sein de l'espace UEMOA. La réalisation des objectifs communautaires, notamment la libre circulation des personnes et le droit d'établissement des personnes exerçant des professions libérales, nécessite, entre autres, la faculté pour les avocats d'exercer librement leur profession au sein de l'espace communautaire. Cette faculté pour les avocats de circuler librement favorise une meilleure protection des travailleurs migrants originaires des pays membres de l'Union qui peuvent avoir accès à un spécialiste ressortissant de leur pays.

3.4.3.La Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI) et les réseaux de syndicats : garants de la défense des droits des travailleurs migrants

La PCSM-CI a été mise en place le 16 juin 2016 par les centrales syndicales et comprend notamment la Confédération ivoirienne des syndicats libres-Dignité (CISL-Dignité), la Fédération des syndicats autonomes de Côte d'Ivoire (FESACI), la Centrale Syndicale Humanisme (CSH), et l'Union Nationale des Travailleurs de Côte d'Ivoire (UNATRCI). Ainsi, la PCSM-CI participe depuis 2017 au projet régional « Promoting Migration Governance » (PROMIG-FES 2017-2020), dont l'objectif général est la promotion du rôle des syndicats dans la gouvernance concertée des migrations et de la mobilité fondée sur les droits et le dialogue social. La dynamique de protection et de défense des droits des travailleurs migrants se perçoit également par la mise en place de réseaux syndicaux. Ainsi, en 2015, conformément à la Déclaration de Casablanca constitutive du Réseau Syndical Migrations Méditerranéennes Subsahariennes (RSMS), les syndicats de Côte d'Ivoire se sont engagés à agir de manière coordonnée sur tous les plans pour prévenir la dégradation des conditions de travail et de vie des travailleurs migrants et lutter contre toutes les formes de discrimination, de racisme et de

107 Voir l'article 26 de la loi n°2018-975 du 27 décembre 2018 portant Code de procédure pénale.

xénophobie¹⁰⁸. Des négociations ont donc été initiées et ont conduit à des accords plus favorables pour protéger les travailleurs migrants contre l'exploitation. Concrètement, ce réseau a contribué à la conclusion d'un Accord frontalier entre les syndicats tunisiens (UGTT) et ivoiriens (UGTCI).

Enfin, le CITEF (Comité Intersyndical pour la Transition vers l'Économie Formelle) qui regroupe les cinq centrales syndicales ivoiriennes, est une initiative qui vise à faciliter la formalisation de l'économie pour une meilleure prise en compte des droits des travailleurs dans leur ensemble. Face à la vulnérabilité physique et économique occasionnée par l'informalité pour les travailleurs du secteur informel, le CITEF mène en collaboration avec la Caisse Nationale d'Assurance Maladie (CNAM) et sous la supervision du Bureau des Activités des Travailleurs de l'OIT (ACTRAV), des campagnes de sensibilisation pour la protection sociale des travailleurs en général, et des migrants en particulier.

3.4.4. Les organisations de la société civile impliquées dans l'accompagnement des migrants

Plusieurs organisations de la société civile (OSC) sont engagées pour l'accès à la justice, et leur implication est hautement nécessaire pour garantir l'accès aux mécanismes de réparation. Des organisations de défense des droits des travailleurs, des organisations non-gouvernementales (ONG) et des syndicats fournissent un soutien aux travailleurs migrants en cas de violations de leurs droits. Certaines de ces organisations interviennent dans le domaine de la défense des droits des travailleurs migrants, en offrant des conseils juridiques, une assistance pour déposer des plaintes et d'autres formes de soutien. Les plus actives dans le traitement de la question de l'accès aux droits catégoriels et aux mécanismes de réparation sont notamment l'AFJCI, la LIDHO, et l'OIDH.

108 Fondation Friedrich Ebert en Tunisie, *Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe*, Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, pp. 23 et suivantes.

Organisations de la société civile	Objectifs
<p>L'Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire (AFJCI), régie par la loi n° 60-315 du 21 septembre 1960, a reçu son récépissé de déclaration le 14 février 1986. L'AFJCI est une association à caractère scientifique (science juridique), affiliée à la Fédération des juristes africaines, à la Fédération internationale des femmes des carrières juridiques, et également membre de la FEDDAF (Femme, Droit et Développement en Afrique).</p>	<p>Les objectifs et missions de l'AFJCI sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Divulguer le droit, en milieu rural et semi-urbain, notamment par la sensibilisation de la population ; - Contribuer à la promotion et à l'évolution des droits de la femme, de la famille et des enfants ; - Contribuer à l'établissement d'une justice égalitaire pour tous ; - Lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. <p>L'exemple des cliniques juridiques est une illustration majeure de l'association¹⁰⁹.</p>
<p>L'Observatoire Ivoirien des Droits de l'Homme (OIDH) est une ONG de promotion, de protection et de défense des droits humains. Crée en août 2014 par une équipe d'activistes des droits humains, l'OIDH contribue à résorber les problèmes de la société ivoirienne et a obtenu le statut d'observateur auprès de la Commission africaine des droits de l'homme et des peuples (CADHP).</p>	<p>L'OIDH s'est tissé un réseau de partenaires nationaux, régionaux et internationaux très actifs et capables d'impacter sensiblement les politiques publiques. Les actions de l'OIDH peuvent être regroupées en trois axes majeurs :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Justice et droits humains ; - Démocratie et bonne gouvernance ; - Cohésion sociale et dialogue intercommunautaire. <p>L'OIDH exécute plusieurs projets en Côte d'Ivoire :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Monitoring des détentions avant procès ; - Monitoring de la justice pénale internationale ; - Monitoring des actes parlementaires ; - Campus des Droits de l'Homme (CDH) ; - Prévention de la violence à travers la mémoire, l'éducation et le dialogue.
<p>La Ligue Ivoirienne des Droits de l'Homme (LIDHO) a été créée le 21 mars 1987, conformément à la loi ivoirienne n° 60-375 du 21 septembre 1960 relative aux associations. Elle a son récépissé de reconnaissance le 14 juin 1990, sous le numéro 293 INT.AT.AG.5 du 14/06/1990, publié au journal officiel de la République de Côte d'Ivoire n°99-506 du 09 août 1990.</p>	<p>L'objectif général poursuivi par la LIDHO est de travailler à l'avènement d'un État de droit en Côte d'Ivoire, mais également :</p>

¹⁰⁹ Le Projet d'Appui à l'amélioration de l'Accès aux Droits et à la justice en Côte d'Ivoire (PALAJ) de l'Association des Femmes Juristes de Côte d'Ivoire comporte des axes tels que les Cliniques juridiques et le Service d'Assistance Judiciaire. <https://alliancedroitsetsante.equipop.org/afjci/>

Organisations de la société civile	Objectifs
L'ONG Côte d'Ivoire Prospérité (CIP)	<p>Créée en 1997, Côte d'Ivoire Prospérité est une ONG qui assure la prise en charge holistique (soins médicaux, protection, développement, etc.) des personnes victimes de traite des personnes, y compris des migrants, dans le cadre du projet LIANE 2.</p> <p>Cofinancé par l'Union européenne, l'ONG vise à sensibiliser et informer les autorités administratives, politiques, acteurs de la chaîne pénale, leaders communautaires, et organisations de la société civile sur la problématique de la traite des personnes et la portée juridique des lois afférentes. Elle mène également un plaidoyer à l'endroit des acteurs étatiques pour l'amélioration du financement des activités du secteur associatif de lutte contre la traite des personnes, y compris des migrants en Côte d'Ivoire.</p>
L'ONG LEISAD (Lutte contre l'Émigration Irrégulière Secours, Assistance et Développement)	<p>Cette ONG lutte contre le trafic illicite de migrants et la traite humaine moderne. Elle a été créée le 2 novembre 2017 et mène sur le terrain les actions suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La sensibilisation et la prévention ; - Le secours des victimes ; - La réinsertion socioprofessionnelle des migrants de retour ; - La promotion de la diversité culturelle issue des migrations ; - La promotion de la cohésion sociale entre les communautés à travers l'initiation du Festival des migrations et de valorisation de la diversité (FEMIVAD).
L'ONG AVSI (Association des Volontaires pour le Service International) est une ONG à but non lucratif fondée en 1972 à Cesena, en Italie. AVSI met en œuvre des projets dans le cadre de la coopération au développement et de l'aide humanitaire dans 40 pays du monde. Elle intervient dans la promotion de la dignité humaine à travers des activités de coopération pour le développement durable, en mettant l'accent sur l'éducation, à travers l'accompagnement de la personne vers la découverte de soi et la reconnaissance de l'autre, pour un monde dans lequel chaque personne prend une part active à son propre développement intégral ainsi qu'à celui de sa communauté.	<p>Cette ONG a mis en œuvre, au cours de l'année 2024, plusieurs projets visant à renforcer l'effectivité de l'accès à la justice, notamment un projet de lutte contre la migration irrégulière des jeunes Ivoiriens à travers la création d'emplois et le développement socio-économique, ainsi que le projet DIGNITÉ (2021-2023). Ces actions ont été menées en partenariat avec Soletterre Onlus, la Chambre nationale et régionale des métiers de Côte d'Ivoire (CNMCI et CRM), le Collectif des Ivoiriens WÉ d'Italie (C.I.W.I.T), Federlegno – Fédération italienne des industries du bois, et la Direction générale de la diaspora (DGD). Elles ont permis d'accompagner 436 bénéficiaires directs, 2 459 artisans et 11 start-ups, tandis que 95 membres d'organisations professionnelles artisanales ont bénéficié d'un appui financier via des structures de microfinance.</p>

Organisations de la société civile	Objectifs
<p>L'Association pour la Réinsertion des Migrants de Retour en Côte d'Ivoire (ARM-CI) est une organisation nationale engagée dans l'accompagnement, la protection et la réinsertion socio-économique des migrants ivoiriens de retour. L'association intervient également dans la prévention de la migration irrégulière, la sensibilisation communautaire et la promotion de voies de migration sûres, régulières et informées. ARM-CI se positionne comme un acteur opérationnel de référence dans l'écosystème migratoire ivoirien, avec une approche fondée sur la dignité humaine, l'assistance centrée sur la personne migrante et le renforcement des capacités communautaires.</p>	<p>Le mandat et les domaines d'intervention de cette association s'articulent autour de quatre axes stratégiques :</p> <ul style="list-style-type: none"> - La réinsertion des migrants de retour : appui psychosocial, orientation et suivi individuel, accompagnement à l'insertion professionnelle et entrepreneuriale, et mise en œuvre de projets générateurs de revenus. - La défense et promotion des droits des travailleurs migrants : plaidoyer pour l'amélioration de la protection sociale et juridique des travailleurs migrants, sensibilisation sur les normes du travail décent et la lutte contre l'exploitation, et accompagnement dans les situations de vulnérabilité ou de violations de droits. - La prévention de la migration irrégulière : organisation de campagnes d'information dans les écoles, marchés, lieux de culte et communautés, diffusion d'informations fiables sur les risques et alternatives locales, et promotion des opportunités économiques locales et du retour volontaire assisté.
<p>L'association Akwaba Mousso a été créée en novembre 2021 à Abidjan par un groupe d'amis de diverses origines et cultures, nourris par le désir de venir en aide aux femmes vulnérables qui ont subi des violences et cherchent à les fuir. Akwaba est un mot akan qui signifie "bienvenue", et Mousso est le terme malinké pour "femme". Les membres de l'association sont journalistes, juristes, avocats, sociologues, sage-femmes, acteurs du développement, défenseurs des droits de l'homme, formateurs en genre, ou encore directeurs financiers. Ensemble, ils ont dessiné un projet de centre au sein duquel les femmes, y compris les femmes migrantes, en difficulté ou victimes de violences conjugales, intrafamiliales, psychologiques ou sexuelles, sont accueillies sans jugement, gratuitement, et dans un cadre sécurisé et confidentiel.</p>	<p>L'association Akwaba Mousso opère dans un centre à Abidjan, qui a pour objectifs principaux de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Proposer une prise en charge holistique coordonnée gratuite, bienveillante et confidentielle aux survivantes de violences basées sur le genre (VBG), sur base d'un accompagnement juridique, judiciaire, et d'un suivi en gestion des cas. - Mener des activités d'information, de prévention et d'animation communautaires autour des droits fondamentaux des femmes afin de contribuer au changement des normes sociales en rendant les VBG inacceptables.

3.4.5. L'inspection du travail

Selon les Directives de l'OIT sur les principes généraux de l'inspection du travail¹¹⁰ adoptées lors de la 344^e session du Conseil d'administration, conformément à la Convention n°81 sur l'inspection du travail de 1947 et à la Convention n°129 sur l'inspection du travail (agriculture) de 1969, l'inspection du travail est une administration qui participe à l'accès à la justice. Elle veille à l'application de la réglementation du travail et constitue un acteur clé du règlement des différends sociaux. Elle facilite l'accès à la justice par la prévention des litiges, la médiation, la conciliation et le soutien aux salariés. Conformément à ce cadre normatif international, le rôle de l'inspection du travail est de contrôler le respect des droits des travailleurs, y compris ceux des travailleurs migrants. Elle intervient également pour sanctionner les infractions au droit du travail. Selon la Directrice générale du Travail, la mission de l'inspection du travail s'inscrit « *dans un contexte d'émergence de nouvelles formes d'organisation du travail marquée, entre autres, par la digitalisation, le télétravail, les formes atypiques de contrat de travail et l'économie des plateformes. Ce contexte exige une vigilance accrue de la part des inspecteurs du travail, dont la mission est de veiller au respect des droits fondamentaux des travailleurs et de garantir des conditions de travail sûres et équitables*¹¹¹.

L'inspection du travail joue donc un rôle de surveillance générale en matière d'accès à la justice et à des mécanismes de réparation, tant en amont qu'en aval. Elle est un maillon essentiel, par son mandat, qui mérite d'être actionné pour que les droits des travailleurs migrants soient protégés, et que les abus et violations soient diligemment traités. Pour cela, l'inspection du travail assure le suivi du recrutement des travailleurs migrants

énoncé par l'arrêté interministériel n°6421 du 15 juin 2004 portant modification de l'arrêté n°1437 du 19 février 2004 relatif à la réglementation du recrutement et des frais de visa du contrat de travail des personnels non ivoiriens. En ce qui concerne le processus de recrutement et de placement à l'international des candidats à la migration du travail, l'inspection du travail collabore avec l'Agence Emploi Jeunes (AEJ) pour vérifier la conformité du processus avec les exigences du recrutement équitable.

3.4.6. Le Réseau des Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET)

Le Réseau de Journalistes Spécialisés en Emploi et Travail (RJSET) est un réseau d'acteurs des médias qui participe à la promotion du travail décent en partenariat avec l'OIT. Cette collaboration vise à renforcer les connaissances et les capacités des journalistes en matière d'emploi et de travail. Les priorités concernent donc la promotion de toutes les actions au niveau de l'OIT, avec la création d'une plateforme pour la publication des productions des journalistes en rapport avec le travail décent ainsi que le travail des enfants. Ce réseau intervient au niveau des différents projets de l'OIT, notamment : i) ACCEL Africa, pour éliminer la pire forme du travail des enfants ; ii) FAIR III, pour promouvoir des pratiques de recrutement équitable, ; iii) ProAgro Youth et AGRIDOM pour la dimension sociale de la transition écologique, etc. Le réseau organise des séminaires dénommés "Café Médias" pour sensibiliser les acteurs sur des thématiques importantes, malheureusement ignorées par la plupart des populations.

110 OIT, [*Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail*](#), Genève, 2022.

111 <https://news.abidjan.net/photos/918391-administration-du-travail-le-centre-regional-africain-renforce-les-capacites-dune-trentaine-dinspecteurs-du-travail-et-de-representants-dorganisations-des-travailleurs-ivoiriens>.

3.4.7. Les sites web et plateformes d'information juridique

Plateformes ou sites web	Particularités
LOIDICI https://loidici.biz/	LOIDICI est le site le plus fourni en termes d'informations juridiques en Côte d'Ivoire. Cette plateforme répond principalement aux besoins des praticiens et des professionnels du droit. On y trouve des textes juridiques de toute nature, de la jurisprudence ivoirienne, des codes juridiques (textes législatifs et réglementaires), ainsi que le Journal officiel.
IVOIRE-JURISTE https://ivoire-juriste.com/	IVOIRE-JURISTE est un site web de documentation et d'information juridique consultable par les étudiants, les professionnels ou les justiciables en quête d'informations juridiques. On y trouve des cours de droit, des codes juridiques et autres textes à télécharger gratuitement, ainsi que des documents d'exercices corrigés et des guides pratiques en vente pour compléter les connaissances juridiques. À côté des nombreuses ressources gratuites qu'offre cette plateforme, il y a par ailleurs des services payants, tels que l'organisation de séminaires de formations juridiques, le service de textes juridiques à la demande, une boutique de vente de documents juridiques de toute nature, et la possibilité de solliciter les services d'un conseiller juridique ou d'un avocat depuis la plateforme. Une application mobile est disponible sur Android, iOS et en version web, très pratique et utile aussi bien pour le grand public que pour les professionnels. L'application prend en compte une bibliothèque juridique, on peut également y suivre l'actualité juridique, géolocaliser le cabinet juridique le plus proche, etc.
Centre National de la Documentation Juridique (CNDJ) https://www.cndj.ci/	Le Centre National de la Documentation Juridique (CNDJ) est le seul organisme national qui œuvre à la promotion et à la divulgation du droit ivoirien. Le Centre fait un énorme travail d'édition d'ouvrages et de textes juridiques, avec la possibilité de s'inscrire à la bibliothèque numérique afin de pouvoir consulter de nombreux textes juridiques nationaux et internationaux.
Justice.ci https://www.justice.ci/	Cette plateforme constitue la référence nationale en termes d'actualité juridique, en ce qui concerne le ministère de la Justice et des Droits de l'Homme.
PROFESSION-JURISTE https://profession-juriste.ci/	PROFESSION-JURISTE est d'abord une plateforme de formation juridique en E-learning et d'annonce d'événements juridiques, proposant des formations en ligne comme en présentiel, et des évènements gratuits comme payants. Il y a aussi une possibilité de s'abonner et recevoir des capsules de vidéos juridiques par thématiques. L'information juridique y est disponible dans tous les formats possibles : blog, vidéos, podcast, etc.
PLATEFORME POLICE SECOURS https://web.facebook.com/groups/policesecours/?locale=fr_FR&rdc=1&rdr	Cette plateforme a été créée dans le but de battre en brèche les préjugés, méfiances et déceptions des citoyens vis-à-vis de la police nationale et, plus largement, les forces de l'ordre et de sécurité. L'objectif est de répondre aux urgences et de mettre en relation les citoyens et les unités d'intervention sécuritaire et sanitaire. Tout individu, témoin ou victime d'un événement tel qu'une scène de corruption, de racket, d'abus de pouvoir, d'accident de circulation, d'incendie, d'embouteillage, de corps abandonnés, pourra le signaler sur ce forum. En outre, les membres sont invités à faire des publications dans le but d'informer, de former, voire de susciter le débat autour d'un thème en rapport avec la sécurité.

4



► 4. Recommandations en vue de faciliter l'accès aux mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants

4.1. Recommandations générales

Au regard des mécanismes disponibles, des obstacles et des insuffisances énoncées, la nécessité de formuler des recommandations conduit à envisager les moyens d'amélioration. Les résultats de l'étude orientent plausiblement vers une approche objective de recherche-action. Cette approche permettra d'adopter des solutions pratiques, testées sur le terrain, tout en garantissant que les résultats puissent influencer les réformes à long terme.

4.1.1. Garantir un recrutement équitable et des conditions de travail décent aux travailleurs migrants

Le travail décent conduit à mettre en place des conditions de travail propices au développement personnel et communautaire des travailleurs migrants. La bonne réalisation de la phase du recrutement constitue souvent le socle des conditions de travail offertes par la suite. Dans ce cadre, la formalisation du recrutement, selon une approche fondée sur les droits des travailleurs migrants, avec un contrat de travail clair, sans frais imposés aux travailleurs, constituent des leviers importants pour prévenir certains abus ultérieurs. Les parties prenantes doivent donc assurer un recrutement équitable favorable à l'accès aux mécanismes de réparation en cas d'abus.

Les employeurs doivent garantir des conditions de travail décent sous la supervision des mécanismes de surveillance. Cette approche est fondée sur les droits des travailleurs migrants et permet d'assurer une diligence raisonnable des processus liés au travail. Toutes les phases du cycle migratoire sont ainsi impactées. La diligence raisonnable devient un processus interne pour les entreprises, qui doivent instituer des mécanismes de régulation des conflits sociaux. Les accords d'établissement doivent contribuer à garantir l'accès des travailleurs migrants à des mécanismes équitables et favoriser l'adéquation des conditions de travail avec les exigences légales. Ainsi, les bonnes pratiques de traitement des salariés intègreront les processus de management.

4.1.2. Renforcer les cadres juridiques

Cette recommandation vise à améliorer les lois existantes pour inclure des clauses spécifiques protégeant les droits des travailleurs migrants, en s'alignant sur les normes internationales du Travail de l'OIT sur les travailleurs migrants, y compris les principes et droits fondamentaux au travail, les conventions de l'OIT sur les migrations de main-d'œuvre¹¹², les Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT, la norme IRIS de l'OIM, ainsi que les normes internationales et meilleures pratiques, y compris le pacte mondial et les objectifs de développement durable.

Le renforcement des cadres juridiques nécessite de faire l'état des lieux en ce qui concerne les conventions ratifiées, les lois internes ainsi que la réforme des mécanismes fonctionnant difficilement. L'audit des textes ratifiés avec toutes les parties prenantes favorisera une meilleure perception des défis auxquels est confrontée leur mise en œuvre. Aussi, les législations nationales devraient être renforcées pour faire en sorte que tous les travailleurs migrants, quel que soit leur statut migratoire, soient couverts par la législation du travail avec des dispositions claires et spécifiques qui adressent les questions de recrutement des travailleurs, du placement à l'international des candidats à la migration de main-d'œuvre.

La nécessité de renforcer les cadres juridiques se justifie par l'importance d'une protection juridique adéquate et spécifique, garantissant des recours efficaces aux travailleurs migrants en cas d'abus, tandis que la nécessité d'assurer une gouvernance claire pour une migration sûre et ordonnée appelle la mise en place urgente de la Politique nationale de migration de la main-d'œuvre.

4.1.3. Renforcer les capacités opérationnelles des centres d'assistance juridique spécialisés

Le renforcement des capacités des centres d'assistance juridique dans les zones où la population de travailleurs migrants est dense est nécessaire. Ces centres aideront à offrir des services gratuits ou subventionnés, avec un personnel formé aux problématiques migratoires, à travers la spécialisation des acteurs de la justice, tels que les avocats, les syndicats, et la société civile. L'accès direct à une assistance juridique spécialisée facilitera la compréhension des droits des migrants et l'utilisation des mécanismes de réparation.

4.1.4. Sensibiliser les parties prenantes (employeurs et travailleurs migrants)

La sensibilisation des parties prenantes consistera à lancer des campagnes ciblées auprès des employeurs et des travailleurs migrants sur les droits des migrants et les mécanismes de recours existants. Cette sensibilisation vise à traiter le défi de la méconnaissance des droits et des mécanismes par les travailleurs migrants et des obligations par les employeurs, qui constitue une barrière à l'accès aux mécanismes de réparation.

4.1.5. Renforcer les voies de médiation par le biais de comités locaux

Les travailleurs migrants sont pour la plupart organisés en communauté. La création de comités locaux de médiation, composés de représentants des autorités locales, d'ONG et de syndicats, permettra de résoudre rapidement et à moindre coût les conflits entre travailleurs migrants et employeurs.

¹¹² Pour en avoir un aperçu : <https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/labour-migration/normes-internationales-du-travail-relatives-aux-migrations-de-main-doeuvre>.

La mise en place de ces comités offrirait une alternative rapide et informelle aux procédures judiciaires longues et coûteuses. L'implication des communautés de travailleurs dans la composition et le fonctionnement de ces comités favorise leur inclusion dans le processus décisionnel et dans le traitement des procédures de réparation.

4.1.6. Renforcer les capacités des autorités compétentes

Cette mesure consiste à former les inspecteurs du travail, les juges, les avocats et les forces de l'ordre sur les droits des migrants et les mécanismes de réparation adaptés aux travailleurs migrants. Cette formation favorisera une meilleure compréhension des enjeux et une application plus rigoureuse et équitable des lois.

4.1.7. Renforcer les capacités des mécanismes opérationnels

Les mécanismes opérationnels désignent les dispositifs de contrôle de l'application de la législation. L'inspection du travail et des lois sociales manque de moyens opérationnels pour intervenir sur le terrain et assurer le respect des conditions de travail décent et le contrôle des agences d'emploi privées. Le renforcement des capacités aidera au suivi et à l'évaluation des plaintes déposées par les travailleurs migrants. La mise en place d'un système de suivi des plaintes déposées par les travailleurs migrants auprès des institutions, avec des rapports publics réguliers, est essentielle. Ce système permet de contrôler le traitement efficace des violations et de mettre en évidence les lacunes à corriger.

Le rôle des employeurs, notamment par la mise en place de mécanismes internes pour dénoncer les abus et assurer des réparations, constitue également une forme efficace de réparation.

4.1.8. Simplifier l'accès aux mécanismes de réparation

Avec les nouvelles technologies de l'information et de la communication (NTIC), la simplification et la dématérialisation des processus sont de plus mis en œuvre. Le développement d'une plate-forme numérique permettant aux travailleurs

migrants de déposer des plaintes en ligne, de suivre leur statut et d'accéder à des informations en plusieurs langues constitue une approche envisageable.

L'accès simplifié et dématérialisé aux mécanismes de réparation permettra aux travailleurs migrants, même dans les zones reculées, de faire valoir leurs droits plus rapidement. Cette mesure implique l'accès des travailleurs migrants aux outils de communication tels que les smartphones et les applications dédiées, la mise en place de processus de dépôt flexibles devant les tribunaux et l'adaptation de la charge de la preuve pour renforcer la responsabilité des auteurs de violations.

4.1.9. Accroître la collaboration avec les syndicats et les ONG

La collaboration avec les syndicats et les ONG est nécessaire pour améliorer la connaissance des organismes de soutien institutionnel. Cet aspect contribuera à faciliter la connaissance des mécanismes ainsi que les voies d'accès et moyens de capitaliser la réparation. Compte tenu du rôle central de ces acteurs dans la facilitation et l'accompagnement des travailleurs migrants, leur contribution est essentielle pour faciliter l'accès aux mécanismes et encourager l'adoption de conventions sectorielles.

4.1.10. Améliorer le système de détection des cas d'abus des travailleurs migrants et leurs problématiques spécifiques

La détection des abus doit se faire de manière proactive. Pour y parvenir, il est nécessaire :

- D'établir un meilleur système de référencement des syndicats vers les ONG (et vice versa) ;
- D'améliorer les capacités des syndicats à représenter les travailleurs migrants devant la justice et autres mécanismes de réparation, en renforçant leurs moyens d'action juridiques, notamment par l'octroi de pouvoirs de représentation et de procurations.

4.1.11. Harmoniser au niveau régional les mécanismes de réparation

L'harmonisation des mécanismes de réparation vise à promouvoir la coopération régionale au sein de la CEDEAO et à faciliter l'accès à la justice transfrontalière pour les travailleurs migrants. La mise en œuvre de la politique de libre circulation des personnes appelle également la création des mécanismes harmonisés. Comme les migrants traversent souvent plusieurs pays, une harmonisation régionale des mécanismes de réparation garantirait la continuité de la protection de leurs droits.

À ce niveau, l'implication accrue des représentations diplomatiques des pays d'origine des travailleurs migrants consolidera les mécanismes à créer et garantira un meilleur suivi de leur fonctionnement.

4.1.12. Renforcer la coopération internationale en matière d'accès à la justice et aux mécanismes de réparation

Améliorer l'accès à la justice et aux mécanismes de réparation pour les travailleurs migrants exige une coopération internationale renforcée et des actions ciblées. Les missions diplomatiques dans les pays où les migrants subissent davantage d'abus doivent être mieux préparées grâce à des formations pour identifier les cas d'exploitation, fournir un soutien juridique et sensibiliser les migrants à leurs droits. Par ailleurs, des accords bilatéraux de travail entre pays d'origine et de destination permettent d'améliorer les conditions de travail, faciliter l'accès aux mécanismes de réparation, assurer le suivi des litiges et organiser, si nécessaire, le rapatriement. Il est également important de faciliter la mise en place de mécanismes transfrontaliers, tels que des partenariats entre syndicats des pays d'origine et de destination, pour accompagner les travailleurs dans leurs démarches. Enfin, la création de bases de données partagées contribuerait également à renforcer l'efficacité et la transparence de ces initiatives.

4.1.13. Crée un fonds de soutien pour les travailleurs migrants

Le soutien aux travailleurs migrants implique des facteurs économiques. Il prendra la forme d'un fonds spécifique d'assistance judiciaire dédié à l'accompagnement des travailleurs migrants. Le financement de ce fonds sera assuré par les employeurs, le gouvernement, les partenaires internationaux et les représentations diplomatiques et consulaires des pays d'origine des travailleurs migrants. Son but est d'offrir une aide financière temporaire aux migrants en attendant la résolution de leurs litiges. Les migrants peuvent rencontrer des difficultés économiques pendant les procédures de réparation ; ce fonds leur permettrait de subvenir à leurs besoins tout en poursuivant leur demande de justice.

Ces recommandations visent à être concrètes et réalisables, afin de renforcer la protection et la réparation des droits des travailleurs migrants en Côte d'Ivoire.

4.2. Les recommandations spécifiques à certaines parties prenantes

4.2.1. Au gouvernement

Le gouvernement doit garantir l'accès aux mécanismes en menant les actions suivantes :

Renforcer le cadre juridique et la mise en œuvre d'une bonne gouvernance de la migration de main-d'œuvre

Concrètement, le gouvernement doit :

- ▶ Adapter la législation ivoirienne pour se conformer aux conventions internationales sur les travailleurs migrants afin de garantir leurs droits ;
- ▶ Accentuer le contrôle et le suivi des agences de recrutement et prévenir l'exploitation et la traite des personnes ;
- ▶ Traiter les problèmes structurels tels que la faiblesse des moyens de l'inspection du travail pour faciliter la mission de contrôle de terrain ;

- ▶ Sensibiliser et former les agents et fonctionnaires chargés d'enregistrer, suivre ou résoudre les plaintes relatives au travail, afin de les traiter dans le respect de la situation et des antécédents des travailleurs migrants, en tenant compte de la dimension de genre et en veillant à ne pas exercer de discrimination fondée sur le genre, le statut, l'origine, l'ethnie, la religion ou tout autre motif ;
- ▶ Développer des programmes de formation pour les professionnels de la justice afin de leur permettre de mieux identifier et traiter les cas impliquant des violences sexistes et des discriminations spécifiques aux migrantes.

Créer des mécanismes spécialisés

La création de ces mécanismes consiste à :

- ▶ Mettre en place un conseil de prud'hommes au sein des juridictions du travail pour traiter les litiges individuels et collectifs des travailleurs en général sur une base inclusive et tripartite ;
- ▶ Instaurer une médiation indépendante en renforcement des pouvoirs du Conseil national du Dialogue Social (CNDS) ;
- ▶ Accroître les sanctions contre les employeurs abusifs qui ne respectent pas les droits des travailleurs migrants et auteurs de violations graves de leurs droits ;
- ▶ Instituer un bureau d'assistance dédié aux modes alternatifs de règlement des litiges (MARL), inspiré du modèle des bureaux d'assistance judiciaire, afin d'aider les justiciables, notamment en prenant en charge les frais de procédure de médiation et d'arbitrage proposés par la CACI ;
- ▶ Créer des procédures simplifiées et accélérées pour traiter les plaintes des travailleuses migrantes ;
- ▶ Mettre en place des systèmes d'alerte (SOS) pour les personnes et cas vulnérables.

Renforcer la coopération internationale

Le renforcement de la coopération internationale va conduire à :

- ▶ Conclure des Accords Bilatéraux de Migration de la Main d'Œuvre (ABMMO) selon une approche fondée sur le droit avec les pays d'origine des migrants pour garantir la coordination sur les mécanismes de réparation, améliorer le suivi des cas d'abus et de violations des droits, notamment grâce à la tenue d'une base de données centralisée pour un suivi plus efficace. Ces accords doivent être alignés sur les lignes directrices de l'Union africaine ;
- ▶ Faciliter l'assistance juridique transfrontalière pour les migrants confrontés à des problèmes liés à leur statut juridique irrégulier conformément au protocole sous-régional sur la libre circulation des personnes ;
- ▶ Faciliter les démarches des travailleurs migrants pour faire valoir leurs droits, même lorsqu'ils ne sont pas physiquement présents dans le pays, par exemple à la suite d'une expulsion ;
- ▶ Sensibiliser les acteurs à travers des campagnes nationales de sensibilisation, de communication sur les droits des travailleurs migrants et les mécanismes de réparation, en utilisant les langues locales et en recourant à des médias accessibles à tous.

4.2.2.Aux employeurs

Les employeurs sont des justiciables qui appliquent directement la réglementation du travail dans leur relation avec les travailleurs. Pour garantir l'accès aux mécanismes de réparation, les employeurs doivent :

Adopter des pratiques de recrutement équitable

Pour des pratiques de recrutement équitable, les employeurs doivent :

- ▶ Suivre les Principes Généraux et Directives Opérationnelles concernant le recrutement équitable de l'OIT et les principes de la norme IRIS de l'OIM. Ces normes garantissent

que les travailleurs ne paient pas pour leur recrutement et qu'ils ne subissent aucune discrimination fondée sur leur statut migratoire ;

- ▶ Conclure des contrats de travail clairs et transparents stipulant les droits, obligations et conditions de travail, et assurant une protection sociale contre les risques professionnels ;
- ▶ Fournir ou faciliter l'accès effectif à des recours appropriés pour traiter les plaintes des travailleurs, sans interférer avec leurs démarches pour obtenir réparation par des mécanismes judiciaires ou non judiciaires, ni les restreindre ;
- ▶ Garantir des protections spécifiques aux dénonciateurs et aux victimes signalant des abus ou des pratiques frauduleuses en matière de recrutement, et s'abstenir de toute représaille à leur encontre.

Améliorer les conditions de travail

Pour ce faire, les employeurs doivent :

- ▶ Assurer le respect des droits fondamentaux des travailleurs, notamment le paiement ponctuel des salaires, le respect des horaires légaux et des conditions de sécurité au travail ;
- ▶ Mettre en place des mécanismes internes de plainte confidentiels afin de permettre aux travailleurs de soumettre leurs préoccupations sans crainte de représailles.

Collaborer avec les autorités, les syndicats et les ONG

Pour garantir un accès efficace aux mécanismes de réparation, les employeurs doivent collaborer avec les autorités, les syndicats et les ONG. Cette collaboration permettra de :

- ▶ Coopérer avec les inspecteurs du travail pour garantir que les pratiques de l'entreprise respectent la législation du travail, y compris les normes spécifiques aux travailleurs migrants ;

- ▶ Collaborer avec les syndicats et les ONG locales et internationales afin de former et sensibiliser les gestionnaires et responsables des ressources humaines aux droits des travailleurs migrants.

4.2.3. Aux syndicats

Les syndicats doivent accompagner les travailleurs. Pour cela, ils doivent :

Organiser et représenter les travailleurs migrants

L'inclusion des travailleurs migrants dans les actions se justifie aujourd'hui par la faiblesse du taux de participation des travailleurs migrants dans les syndicats ivoiriens. À ce titre, il faut :

- ▶ Adapter les stratégies d'adhésion pour mieux intégrer les travailleurs migrants, accroître leur syndicalisation, en tenant compte de leurs besoins spécifiques et en s'assurant qu'ils se sentent en sécurité pour participer ;
- ▶ Assurer la représentation des migrants dans les organes de décision syndicaux, afin qu'ils puissent exprimer leurs préoccupations et influencer les politiques de la migration du travail ;
- ▶ Mettre en place un système de retenue à la source des cotisations sociales et syndicales pour contrer les entreprises qui cherchent à neutraliser l'action des syndicats ;
- ▶ Signer des accords entre les Centrales et les travailleurs migrants pour préfinancer les coûts de processus de réparation ;
- ▶ Améliorer la gestion des syndicats afin de constituer des fonds pour soutenir les travailleurs migrants ;
- ▶ Assurer la représentation et l'inclusion de la voix des travailleurs migrants dans les discussions, forums, dialogues et consultations tripartites, afin de prendre en considération les besoins spécifiques des travailleurs migrants ;

- ▶ Créer des espaces sûrs d'échanges et de sensibilisation où les travailleuses migrantes peuvent partager leurs expériences et recevoir des conseils juridiques et pratiques.

Déetecter, suivre, garantir l'accessibilité et l'effectivité des mécanismes d'accès à la justice et aux réparations

- ▶ Contrôler activement et enquêter sur le recrutement des travailleurs migrants et l'efficacité des mécanismes de réparation, en collaboration avec les systèmes gouvernementaux ou en complément du travail des inspections ;
- ▶ Veiller au respect des principes de recrutement équitable et vérifier la disponibilité et l'efficacité des mécanismes de plainte et de résolution des litiges ;
- ▶ Dénoncer les cas d'abus ou de défaillances et sensibiliser les travailleurs, les autorités et la société civile à la détection des abus.

Offrir des services de soutien juridique et référencement¹¹³ vers des acteurs clés

Les syndicats ont un lien direct avec les travailleurs. Pour faciliter l'accès aux mécanismes de réparation, il est nécessaire de :

- ▶ Mettre en place des cliniques juridiques ou des partenariats avec des avocats spécialisés pour offrir une assistance aux travailleurs migrants dans le cadre des conflits de travail ;
- ▶ Fournir des services de formation juridique et de médiation pour les travailleurs migrants afin de leur enseigner les mécanismes de réparation disponibles ;
- ▶ Créer des unités spécialisées au sein des mécanismes existants, dédiées aux cas de discrimination et de violence basées sur le genre ;

- ▶ Mettre en place un système de détection et d'alerte précoce pour les cas vulnérables ;
- ▶ Mettre en place des services de soutien psychosocial et juridique gratuits adaptés aux besoins des travailleuses migrantes victimes d'abus, en collaboration avec les organisations de la société civile.

Promouvoir le dialogue social inclusif

Le dialogue social encourage la concertation entre les différentes parties prenantes. Les syndicats peuvent le favoriser dans le sens de l'accès aux mécanismes. Ainsi, ils doivent :

- ▶ Encourager les négociations collectives qui incluent les questions relatives aux travailleurs migrants, telles que l'amélioration des conditions de travail, la régularisation des statuts, et l'accès à la protection sociale ;
- ▶ Promouvoir la négociation (et la renégociation) d'accords bilatéraux sur le travail afin de s'assurer que les travailleurs migrants soient protégés de manière adéquate et que leur accès à la justice soit garanti ;
- ▶ Plaider en faveur de législations et de politiques de recrutement équitable pour les travailleurs migrants, et participer à des campagnes de sensibilisation auprès de leurs membres pour prévenir les cas d'abus.

¹¹³ Ce type de service existe au niveau de la Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), qui initie des actions de référencement aux justiciables en les orientant vers les institutions appropriées.

4.2.4.Aux travailleurs migrants

Les travailleurs migrants sont des justiciables qui doivent faire valoir leurs droits devant les mécanismes. Étant directement concernés par les abus, ils doivent, à minima, faire preuve de diligence pour garantir l'effectivité de leurs droits. Pour cela, ils doivent :

Se familiariser avec leurs droits au travail et les recours disponibles

La familiarisation implique pour les travailleurs migrants de :

- ▶ Participer aux programmes de formation ou d'orientation sur les droits des travailleurs migrants organisés par les syndicats, les ONG ou les services diplomatiques et consulaires ;
- ▶ Utiliser les plateformes numériques, les cliniques juridiques, les centres d'assistance, et les guides d'orientation pour se renseigner sur les mécanismes de réparation et soumettre des plaintes si nécessaire.

Rejoindre les syndicats

Les travailleurs migrants doivent :

- ▶ Adhérer aux syndicats ou aux associations de travailleurs pour bénéficier d'un soutien collectif et d'une représentation dans les négociations avec les employeurs ;
- ▶ Informer les syndicats des défis ou obstacles rencontrés afin qu'ils puissent contribuer à la résolution des conflits.

Documenter les violations des droits

- ▶ La documentation des violations des droits est essentielle à la constitution de la preuve et à l'établissement de la vérité. Les travailleurs migrants doivent donc :
- ▶ Conserver des preuves écrites (contrats de travail, fiches de paie, heures travaillées, photos, etc.) et documenter toute violation des droits afin de pouvoir les présenter en cas de besoin ;
- ▶ Saisir rapidement les autorités compétentes ou solliciter des conseils auprès des ONG lorsqu'ils subissent des abus ou des violations de leurs droits.

Régulariser leur statut juridique

Étant donné que le statut juridique irrégulier constitue un risque, il est nécessaire pour les travailleurs migrants en situation irrégulière de :

- ▶ Entamer les démarches de régularisation dès que possible, en maintenant à jour les documents d'identification (passeport, carte consulaire, etc.), et les documents de travail (contrats, fiches de paie), et demander l'assistance des syndicats ou des ONG locales pour les guider dans ce processus ;
- ▶ Profiter des programmes ou moratoires de régularisation périodique ainsi que des amnisties pour régulariser leur statut et se protéger contre les risques d'exploitation.



Campagne de sensibilisation pour une migration bien préparée à San Pedro, Côte d'Ivoire. © Adamo/OIT

5



Travailleuses sur le marché à San Pedro, Côte d'Ivoire. © Adamo/OIT



► 5. Annexes

Annexe 1 : L'analyse au travers de certains critères objectifs

L'accès aux mécanismes de réparation désigne la capacité effective pour les individus ou les groupes de personnes de bénéficier de processus et de ressources permettant de remédier aux préjudices subis, notamment en cas de violation de leurs droits. Cela englobe la possibilité pour les victimes d'identifier les méfaits, de signaler les abus, de déposer des plaintes et d'accéder à des recours appropriés, tels que des réparations matérielles, des indemnisations, des mesures de réadaptation, ou d'autres formes de justice ou de redressement. L'accès aux mécanismes de réparation nécessite également la disponibilité de ressources adéquates, une procédure transparente et équitable, ainsi que des garanties contre les représailles ou la discrimination. Cette approche reconnaît que l'accès aux mécanismes de réparation est un élément essentiel de la protection des droits de l'homme et de la promotion de la justice sociale.

Quant à la notion d'accès à la justice, elle fait référence au principe selon lequel toutes les personnes doivent avoir la possibilité d'utiliser le système judiciaire pour faire valoir leurs droits et obtenir un règlement équitable des différends. Selon le vocabulaire juridique : « *l'accès à la justice est le droit pour tout citoyen de s'adresser librement à la justice pour la défense de ses intérêts, même si sa demande doit être déclarée irrégulière, irrecevable ou mal fondée¹¹⁴* ». Cette assertion de la notion implique non seulement d'avoir la possibilité de saisir les tribunaux, mais aussi d'avoir les moyens et les ressources nécessaires pour le faire de manière efficace. Mais qu'est-ce qu'un mécanisme de résolution des différends de travail efficace ?

Une institution efficace permet l'accès à la justice du travail et la résolution des conflits de manière simple, abordable, rapide et non discriminatoire. Une telle institution contribue également à l'État de droit en facilitant la résolution équitable des litiges au moyen de mécanismes d'application appropriés. Elle exerce ses fonctions de manière impartiale, indépendante, professionnelle et de façon transparente et responsable¹¹⁵.

À ces indicateurs, il faut adjoindre les critères d'analyse de l'accès aux mécanismes de réparation basés sur des facteurs objectifs déterminés dans les principes directeurs relatifs aux

¹¹⁴ Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF/Quadrige, 12e édition, 2016, p. 10.

¹¹⁵ OIT, *Accès à la justice du travail : Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail*, Genève, 2023, p. 5.

entreprises et aux droits de l'homme pour la mise en œuvre du cadre de référence « *protéger, respecter et réparer* » des Nations Unies. Ces principes ont été approuvés par le Conseil des droits de l'homme dans sa Résolution 17/4 du 16 juin 2011. Ce cadre normatif contient des principes fondateurs et opérationnels concernant l'accès à des voies de recours. Ainsi, le principe fondateur concernant l'accès aux voies de recours se réfère au critère de l'effectivité de l'accès à des voies de recours. Quant aux principes opérationnels, ils énoncent plusieurs critères, notamment le critère de l'efficacité, de la célérité, de la légitimité, de l'accessibilité, de la prévisibilité, de l'équité et de la transparence, etc. À ces catégories *sui generis* de critères, d'autres éléments s'ajoutent pour adresser la situation spécifique des travailleurs migrants. La protection contre les représailles, et l'adaptabilité sont de cette catégorie. Le diagnostic des mécanismes d'accès à la justice¹¹⁶ et extensivement de réparation comprend donc, au regard de ce corpus, plusieurs dimensions.

1. L'accessibilité physique et géographique

L'idée de l'accessibilité physique et géographique signifie que les mécanismes doivent être facilement accessibles géographiquement et physiquement pour les justiciables, y compris pour les populations vivant dans des régions éloignées ou marginalisées.

L'éloignement des justiciables des mécanismes de réparation constitue un frein à leur accès. Le taux de couverture du territoire ivoirien reste un défi majeur, tant au niveau des mécanismes judiciaires qu'au niveau des autres formes. Contrairement à la décentralisation administrative assez poussée, la couverture du territoire par les mécanismes de réparation n'est pas pleinement assurée. Deux exemples consolident ce constat.

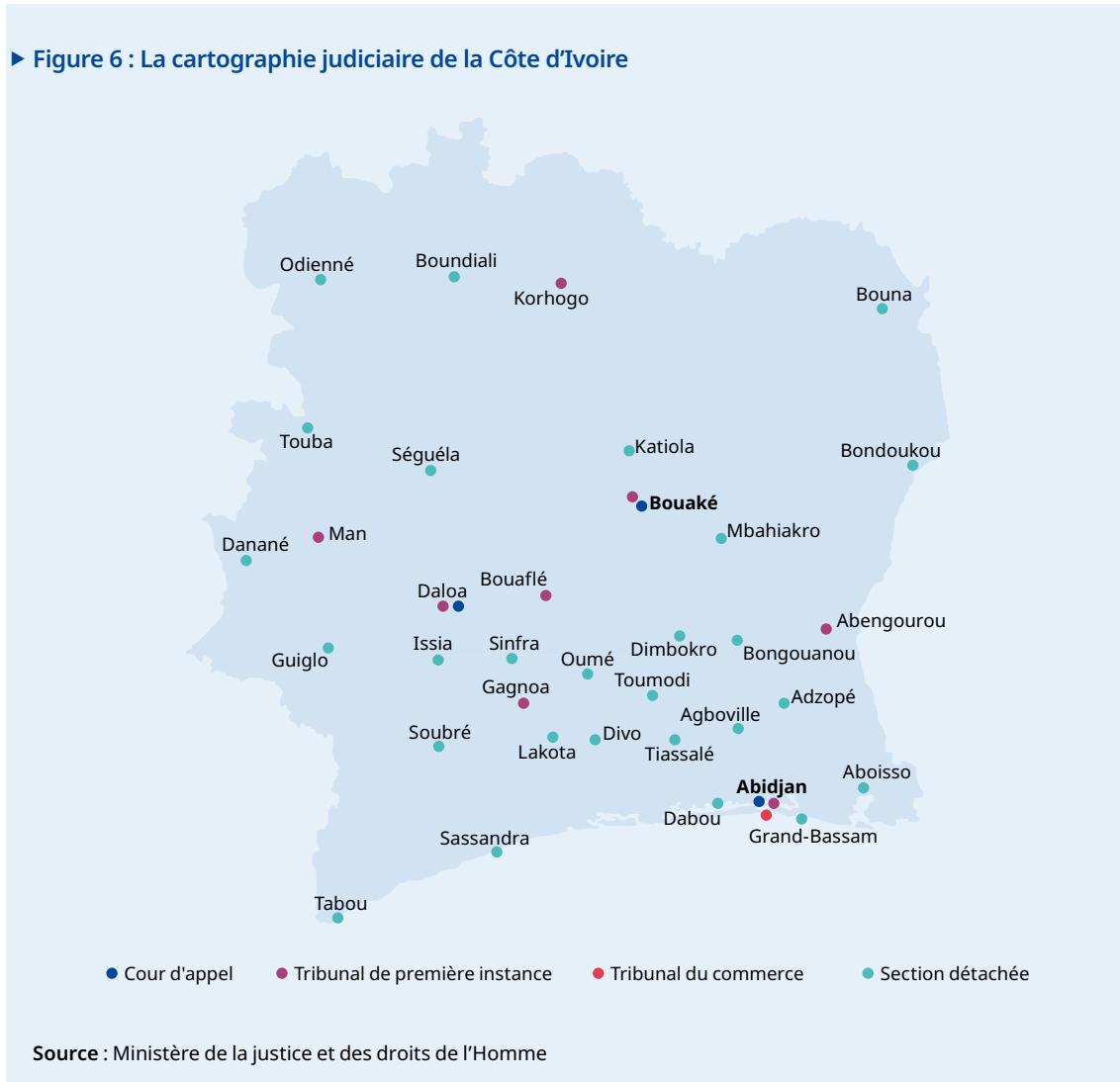
D'abord, la couverture du territoire ivoirien par les mécanismes judiciaires¹¹⁷ est insuffisante. En effet, sur les 322 462 km², la Côte d'Ivoire compte en 2024 dix Tribunaux de première instance et trente-six sections détachées, dont dix ne sont pas encore ouvertes.

Les conséquences de la faible couverture judiciaire sont plurielles, à savoir :

- ▶ Les difficultés d'accès aux zones à faible couverture sont aggravées par la distance à parcourir afin de faire valoir sa cause. Pour les travailleurs migrants, les longues distances à parcourir pour accéder aux mécanismes de réparation les dissuadent d'initier ou même de poursuivre une procédure déjà entamée. Ce facteur est aggravé par la faiblesse des moyens financiers, matériels et logistiques.
- ▶ Les régions mal desservies sur le plan des mécanismes de réparation manquent cruellement de professionnels du droit comme les avocats ou des défenseurs des droits de l'homme. Cette situation limite l'accès des justiciables aux conseils juridiques compétents et à une représentation appropriée.

116 *Ibidem*.

117 Il s'agit de l'ensemble des juridictions, prises dans leur ensemble. Les Tribunaux des première instance et les sections de tribunal ont le même pouvoir de juger aux termes de l'article 5 du Code de procédure civile, commerciale et administrative (CPCCA). Ainsi, « *les tribunaux de première instance et leurs sections détachées connaissent de toutes les affaires civiles, commerciales, administratives et fiscales pour lesquelles compétence n'est pas attribuée expressément à une juridiction en raison de la nature de l'affaire* ». Il est question ici de la compétence d'attribution.



La composition du personnel des mécanismes disponibles sur le territoire est également un indicateur majeur qui permet d'apprécier leur niveau d'efficacité, notamment le nombre de magistrats et d'avocats par habitant. Selon les données recueillies, depuis 2017, la moyenne est d'un magistrat pour près de 58 829 habitants¹¹⁸ et d'un avocat pour environ 57 736 habitants¹¹⁹, alors que les standards internationaux exigent en

moyenne un magistrat pour 10 000 habitants¹²⁰. Ces données proviennent d'une analyse croisée des données statistiques démographiques et du Ministère de la Justice et des Droits de l'Homme (MJDH). Le graphique suivant donne un aperçu de l'évolution du nombre de magistrats par rapport à la population.

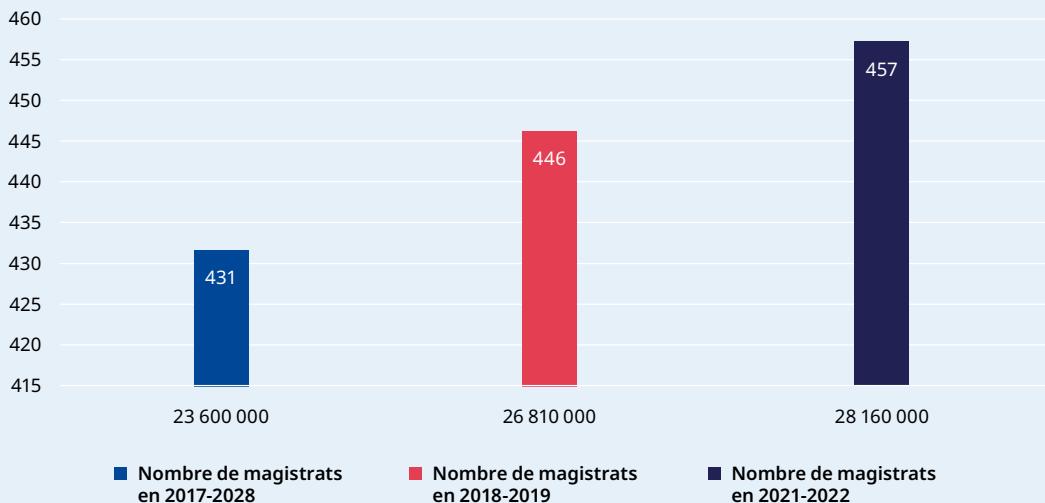
118 Voir *Annuaire des statistiques judiciaires et pénitentiaires de 2017 à 2022*.

119 <https://app.ordredesavocats-ci.net/annuaire?page=47>.

120 <https://www.jeuneafrique.com/1268113/politique/en-cote-divoire-a-fle-nombre-de-magistrats-a-retreci-comme-peau-de-chagrinafaf/>.

► Figure 7 : L'évolution du nombre de magistrats par rapport à la population de 2017 à 2022

Evolution du nombre de magistrats par rapport à la population



Sources : Portail des données migratoires (UN DESA, HCR).

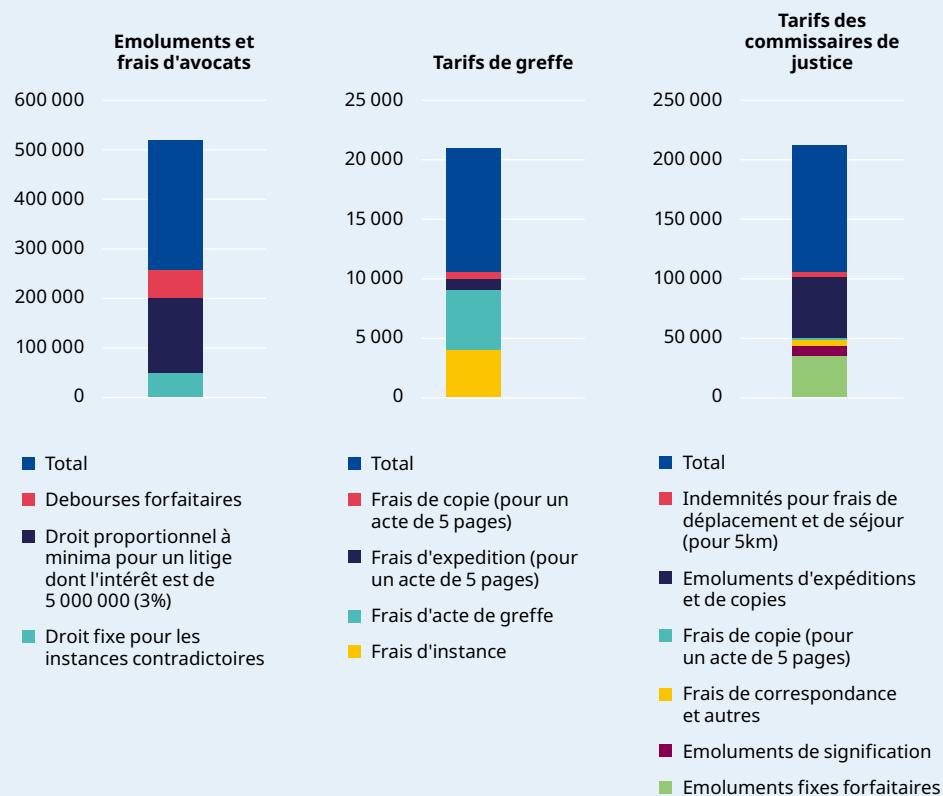
Ensuite, l'inspection du travail et des lois sociales est faiblement représentée dans les villes de l'intérieur du pays. En effet, sur les trente et une régions du pays, seules dix-neuf sont dotées d'une direction régionale du travail. Le taux d'implantation de l'inspection du travail est de 61,29 pour cent. De même, le ratio du nombre d'Inspecteurs du travail par habitant est très faible. Selon les données pertinentes de la Direction Générale du Travail (DGT), ce ratio est de 7,45 inspecteurs du travail et des lois sociales pour 10 000 habitants. Ce taux, rapporté au taux d'emploi, pourrait être amélioré, mais ne permet toujours pas de répondre de manière satisfaisante aux besoins du marché du travail. De plus, il n'existe pas à ce jour, un corps spécialisé au sein de la grande direction de l'inspection du travail dédié au traitement de la question des travailleurs migrants. Les difficultés s'accentuent également en raison des moyens matériels limités, contraignant les inspecteurs

du travail à une sédentarité administrative. De plus, l'absence d'un corps d'attachés du travail au sein des ambassades limite le contrôle en amont au niveau des pays d'origine des travailleurs migrants internationaux et le suivi du flux de la migration de main-d'œuvre entre la Côte d'Ivoire et le reste du monde.

2. L'accessibilité économique

Selon ce critère, les coûts associés aux recours, tels que les frais de justice et les honoraires d'avocat, ne doivent pas constituer un obstacle insurmontable pour les personnes à faible revenu. Sur la base des indicateurs tels que le rapport du SMIG au coût moyen de la procédure, l'analyse de l'accessibilité économique donne une appréciation objective de la capacité des justiciables à accéder à la réparation.

► Figure 8 : Coût moyen d'une procédure judiciaire



Source : Données de terrain

L'analyse des données relatives à l'accessibilité économique passe par une comparaison objective entre les exigences du Décret n°2013-279 du 24 avril 2013 portant tarification des émoluments et frais de justice en matière civile, commerciale, administrative et sociale¹²¹ et les réalités économiques des travailleurs migrants. En partant de l'idée qu'en Côte d'Ivoire le Salaire Minimum, aux termes de l'Arrêté n°0050/MEPS/CAB du 19 mai 2023 portant application du barème des salaires minima catégoriels conventionnels¹²², est

désormais de 75000 francs CFA, il apparaît clairement que le coût moyen de la justice est largement supérieur au salaire minimum, estimé à 377 000 francs CFA. Ces chiffres représentent donc plus de cinq fois le salaire minimum. Pourtant, la réalité du terrain démontre que les travailleurs migrants dans le secteur formel sont payés à la journée, et en dessous du SMIG¹²³. Ces coûts constituent un obstacle insurmontable pour les justiciables en général, et pour les travailleurs migrants en particulier.

121 Voir le site : https://www.sgg.gouv.ci/photo_doc/1399281952Decret_N_2013_279_du_24_avril_2013.pdf.

122 Consulter sur : <https://cgeci.com/wp-content/uploads/2023/06/Arrete-Salaires-Minima-2023.pdf>.

123 Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Profil migratoire des travailleurs migrants dans les plantations de cacao et de banane dessert dans les régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*, Genève, 2024, p.38. ; Le salaire varie entre 40 000 et 50 000 FCFA par mois pour les femmes et entre 50 000 et 75 000 FCFA par mois pour les hommes, ce qui est supérieur au SMAG.

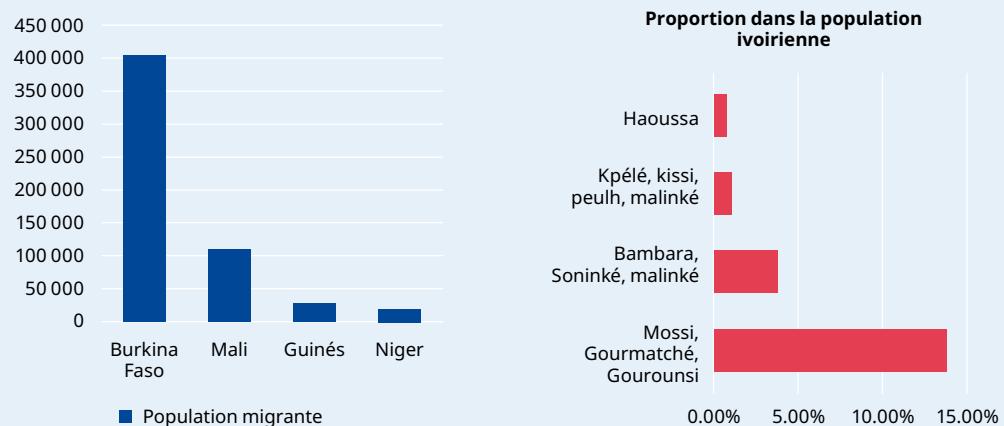
3. Le critère de l'accessibilité linguistique et culturelle

Les procédures judiciaires et autres doivent être menées dans des langues compréhensibles pour toutes les parties concernées, et les mécanismes institués doivent être sensibles aux différences culturelles et aux besoins spécifiques des différentes communautés.

Le contexte linguistique en Côte d'Ivoire démontre une diversité linguistique avec le français comme langue officielle, mais aussi une grande diversité de langues locales et de langues parlées par les communautés de migrants.

L'aspect linguistique et culturel est un volet important dans l'analyse de l'accès aux mécanismes. Les langues des travailleurs migrants sont généralement les langues officielles des pays d'origine. Également, la plupart des travailleurs migrants parlent les dialectes de leur pays d'origine. En Côte d'Ivoire, la majorité des travailleurs migrants sont d'origine burkinabè, malienne, guinéenne, ghanéenne, togolaise, béninoise ou sénégalaise. Ces migrants ont donc en commun la langue française avec la communauté ivoirienne. Cette répartition multi-pays de la population migrante met en évidence une diversité linguistique. Les langues locales les plus parlées par les travailleurs migrants sont illustrées dans le graphique suivant :

► Figure 9 : Langues locales parlées par des travailleurs migrants



Source : Données de terrain

La langue constitue un facteur déterminant, à la fois comme atout ou à l'inverse comme obstacle, en ce qui concerne l'accès aux mécanismes de réparation et de justice. En effet, la maîtrise limitée du langage juridique, souvent complexe et subtil,

constitue une barrière majeure pour des travailleurs migrants qui ne sont pas familiarisés avec les nuances des procédures administratives ou légales, comme en témoigne un travailleur migrant rencontré :

 J'ai préféré abandonner la procédure et les poursuites contre mon employeur à la suite de mon accident de travail (mon doigt coupé par la machine), malgré la douleur lorsque je réfléchissais aux mots à employer pour expliquer ma situation. C'est une expérience difficile pour moi.

Ce témoignage illustre les enjeux d'une faible maîtrise de la langue nationale ainsi que du jargon juridique qui peuvent décourager les travailleurs migrants d'entreprendre des actions pour obtenir des réparations, même lorsqu'ils subissent des violations graves de leurs droits. Les barrières linguistiques et culturelles amplifient la vulnérabilité des migrants face aux systèmes juridiques et administratifs des pays de destination.

4. Le critère de l'information préalable

Ce critère se réfère à la disponibilité d'informations claires et précises sur les droits des travailleurs et les mécanismes de réparation auxquels ils peuvent recourir. Il s'agit ici d'informations disponibles en amont, c'est-à-dire avant la survenance d'un problème ou d'une violation des droits.

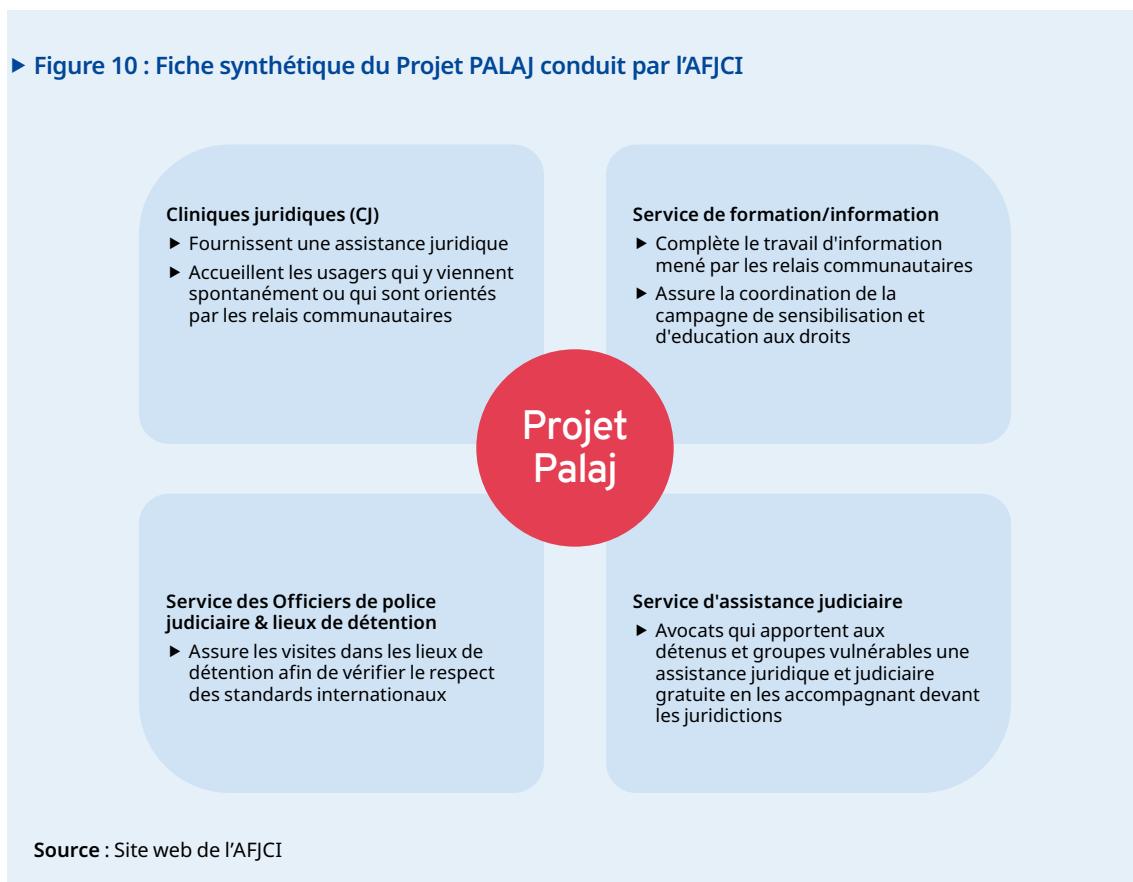
Depuis 2013, le gouvernement a défini l'accès équitable aux services de la justice comme un axe stratégique. Le ministère de la Justice, des Droits de l'Homme et des Libertés Publiques (MJDHLP) a donc initié le Projet d'appui à l'Amélioration de l'Accès au droit et à la Justice (PALAJ), avec la mise en place de cliniques juridiques expérimentales dans plusieurs régions du pays¹²⁴. Ces cliniques juridiques et centres d'informations juridiques sont chargés de missions d'information et de sensibilisation des citoyens sur les droits et devoirs, de renforcement des capacités des acteurs et partenaires de la justice, et d'accompagnement des justiciables les plus vulnérables auprès des services de la justice¹²⁵. Nonobstant cette initiative¹²⁶, l'accès aux mécanismes de réparation demeure une préoccupation pour les travailleurs migrants, en particulier pour les femmes, étant donné leur vulnérabilité accrue en la matière. La majorité des travailleurs rencontrés affirment n'avoir jamais entendu parler de ce projet. Cependant, les zones à fort taux de travailleurs migrants comme Soubré et Daloa ont bénéficié de ce programme.

124 Ce sont d'abord les villes Guiglo, Man, San-Pedro, Korhogo, Bondoukou et Bouaké pour la phase pilote. Trois centres d'informations juridiques à Daloa, Boundiali et Abengourou. Le projet a couvert 15 régions, 52 départements et 84 sous-préfectures.

125 Adama YEO, « Existe-t-il des cliniques juridiques en Côte d'Ivoire ? », *Cliniques juridiques*, Volume 2, 2018 [<https://cliniques-juridiques.org/?p=392>]

126 Les résultats du projet PALAJ dans la majorité des localités de sa zone de couverture a permis d'apporter une assistance juridique gratuite à plus de 300 000 personnes et un appui judiciaire à plus de 1000 justiciables à travers l'appui financier.

► Figure 10 : Fiche synthétique du Projet PALAJ conduit par l'AFJCI



5. L'accessibilité procédurale

Les procédures judiciaires doivent être transparentes, simples et accessibles à tous les justiciables, quel que soit leur niveau d'éducation ou leur expérience juridique, y compris pour les travailleurs migrants peu familiarisés avec le système juridique local. La complexité des procédures, appréciée notamment à travers le nombre de documents requis et la multiplicité des étapes administratives, constitue un indicateur central de ce critère. De même, l'existence de guichets dédiés, combinée à la proportion de travailleurs migrants parvenant à engager des recours sans assistance, permet d'évaluer le degré d'accessibilité procédurale. En Côte d'Ivoire, plusieurs travailleurs migrants interrogés estiment qu'ils éprouveraient des difficultés s'ils étaient confrontés à une procédure judiciaire. À cet

égard, la Cour européenne des droits de l'homme considère que la complexité excessive d'une règle ou d'un ensemble de règles porte atteinte au droit d'accès effectif à un tribunal¹²⁷.

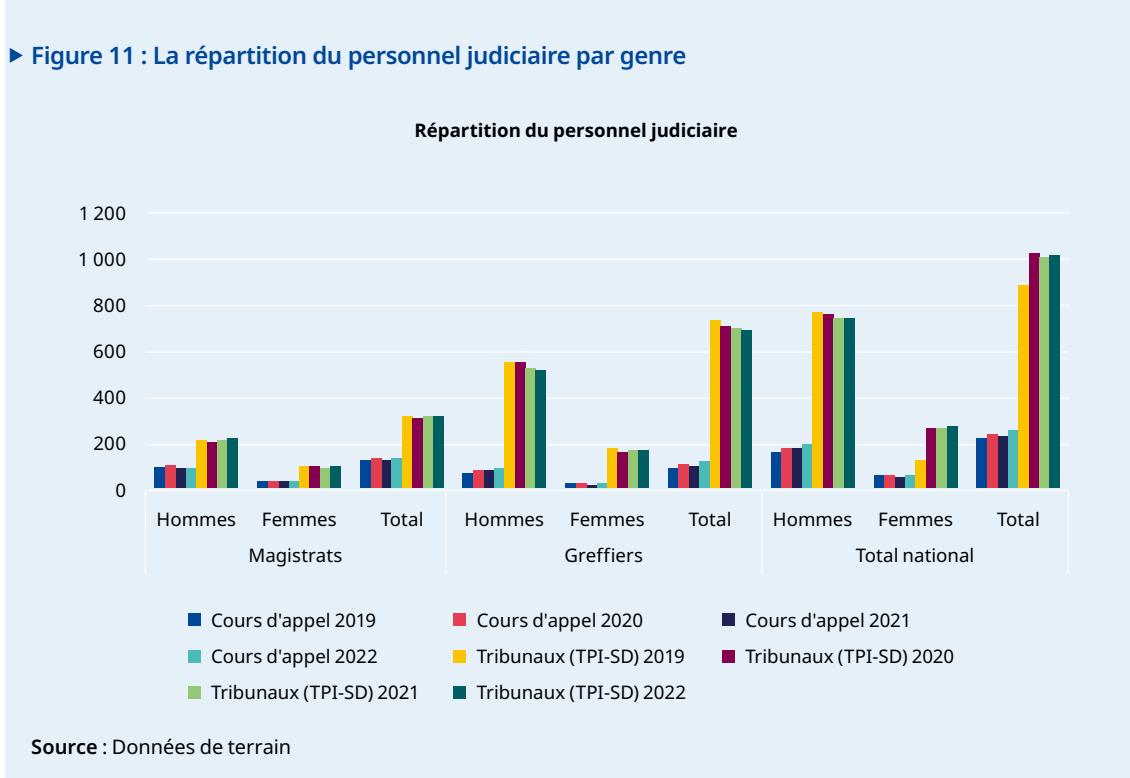
6. La composition équilibrée du mécanisme de réparation du point de vue du genre

Ce critère permet de prendre en compte les particularités sexo-spécifiques liées à l'accès aux mécanismes de réparation, mais aussi d'analyser la dynamique du genre dans la composition des mécanismes. Pour les parties prenantes interviewées, les points de vue sont nuancés à propos de l'importance de ce critère dans l'accès au droit et aux mécanismes. Selon 40 pour cent des acteurs interrogés, dont une grande proportion de

127 CEDH, Affaire de Geouffre de la Pradelle c. France du 16 décembre 1992, Requête n°12964/87.

femmes (95 pour cent), la présence de femmes ou une composition équilibrée ou genrée du mécanisme est un facteur important car favorisant une plus grande sensibilité pour leur cause. Pour les 60 pour cent restants, ce critère est sans effet ou,

du moins, devrait être sans effet, puisque les mécanismes doivent trancher en droit et en équité. Selon l'Annuaire des statistiques judiciaires et pénitentiaires, la composition des juridictions selon le genre se présente comme suit :



7. Le critère de l'efficacité

L'efficacité des mécanismes de réparation se perçoit comme leur capacité à aboutir à une réparation satisfaisante en termes de taux d'application des décisions rendues, de délai entre la prise de décision et sa mise en œuvre et du nombre de recours portés en appel pour non-exécution. Le triptyque délai, satisfaction et suivi est l'élément central de tout mécanisme de réparation. Il constitue le socle de la confiance dans le système judiciaire.

8. Le critère de la protection contre les représailles

Selon ce critère, les travailleurs migrants ayant déposé une plainte doivent bénéficier de garanties de sécurité et du respect de la confidentialité de leur identité et de la procédure. L'existence de garanties en vue de cette protection doit conduire à éviter que le plaignant subisse des conséquences liées à son action comme la perte d'emploi, l'expulsion du territoire et le harcèlement de la part des auteurs des abus. Ce critère est particulièrement important pour les migrants de retour, victimes de traite ou ceux en situation irrégulière. Il s'apprécie à travers le nombre de plaintes déposées sans représailles et l'existence

de mesures légales de protection. Bien que les victimes bénéficient d'une protection au travers de la loi n°2021-894 du 21 décembre 2021 relative aux mesures de protection des victimes de violences domestiques, de viol et d'autres violences sexuelles, certains migrants victimes de traite ont dénoncé le non-respect de leur anonymat pendant la phase policière de l'enquête, ce qui a entraîné un risque majeur de sécurité, une mise en danger de la victime. Ce risque a conduit à l'abandon des charges par la victime.

9. Le critère de l'adaptabilité des mécanismes aux spécificités des travailleurs migrants

Les travailleurs migrants en Côte d'Ivoire sont confrontés à un ensemble de vulnérabilités spécifiques qui justifient la nécessité d'adapter les mécanismes de réparation. Ces vulnérabilités sont liées à leur statut juridique et leur situation économique. L'analyse de l'adaptabilité des mécanismes inclut leur capacité à être flexibles et sensibles aux différences culturelles, linguistiques et socio-économiques des travailleurs migrants.

Or, l'analyse des mécanismes de réparation permet de percevoir l'imposition de la langue française comme langue de communication dans les procédures juridictionnelles ou non. De plus,

les formats de plainte sont uniformes et ne sont pas simplifiés pour faciliter la mise en œuvre des procédures. Il en est de même pour les modalités de preuve qui restent inchangées quelle que soit l'identité ou le statut du justiciable. De ce fait, l'absence de flexibilité procédurale en faveur des travailleurs migrants constitue un frein pour la mise en œuvre de leur droit à la justice.

Quant à la prise en compte de leur sensibilité culturelle, les acteurs des mécanismes de réparation ne sont pas formés pour comprendre et respecter les différences culturelles. Pourtant, ces facteurs influencent fortement la manière dont les travailleurs migrants perçoivent et accèdent à la justice. Pour les acteurs des mécanismes, la prise en compte de la sensibilité culturelle des travailleurs migrants : i) favorise une communication efficace ; ii) encourage le respect et l'appréciation mutuelle ; iii) améliore la compétence interculturelle ; iv) évite les stéréotypes et les préjugés ; v) favorise l'empathie et la connexion. *In fine*, l'adaptabilité des mécanismes aux spécificités des travailleurs migrants contribue à promouvoir l'égalité d'accès pour tous les justiciables. En ce qui concerne les mécanismes coutumiers, l'existence d'associations de migrants regroupés par communautés facilite leur accès avec des traducteurs parlant la langue locale.

► Bibliographie

- Abraham GADJI, « L'accès à la justice entre quête, requête et conquête : quelques observations sur un droit fondamental à valoriser en Côte d'Ivoire », in *Quel service public de la justice en Afrique francophone ?* Bruylant, 2013.
- Adama YEO, « Existe-t-il des cliniques juridiques en Côte d'Ivoire ? », *Cliniques juridiques*, Volume 2, 2018 [<https://cliniques-juridiques.org/?p=392>]
- Anne-Cécile HOYEZ et Clelia GASQUET. Les dimensions spatiales des relations familiales en migration : les enjeux autour de la grossesse en migration. Norois. Environnement, aménagement, société, 2020, 257, pp. 7-20.
- Alix Nasri, Wissam Tannous, Accès à la justice des travailleurs domestiques migrants au Liban, BIT, Genève, 2014, p. 4.
- Annuaire des statistiques judiciaires et pénitentiaires de 2017 à 2022.*
- Association des femmes juristes en Côte d'Ivoire avec l'appui de l'Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire (ONUCI) et du ministère des Affaires étrangères de la République fédérale d'Allemagne, *Actes de la table ronde sur l'accès à la justice en Côte d'Ivoire*, Abidjan, 2009, p. 13.
- Catherine MAIA, André-Marie GBÉNOU, « *L'interdiction et la répression de la torture dans le système africain des droits de l'homme : utopie ou mauvaise foi des États ?* », *Journal du droit transnational*, vol. 0, 2023, pp. 1-20.
- CEDH, Affaire de Geouffre de la Pradelle c. France du 16 décembre 1992, Requête n°12964/87.
- Christine DAVOUDIAN, *La grossesse à l'épreuve des ruptures et des exclusions*, Cahiers de Rhizome, Santé mentale et précarité, n°63, p. 8.
- Cour Internationale de Justice (CIJ), 6 avril 1955, *Nottebohm*, Rec.1955, p. 23.
- Commission Nationale des Droits de l'Homme (CNDH), Institut Danois des Droits de l'Homme, Rapport des forums régionaux de sensibilisation sur l'accès aux voies de recours des victimes de violations des Droits de l'Homme en lien avec les activités des entreprises, décembre 2022, p. 23.
- Convention internationale sur l'élimination de toute forme de discrimination raciale du 21 décembre 1965.
- Convention internationale sur la protection des droits de tous les travailleurs migrants et des membres de leur famille de 1990.
- Convention relative à l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes du 18 décembre 1979.
- Cour d'Appel d'Abidjan, Chambre civile et commerciale, *affaire Coulibaly Amadou c/ l'État de Côte d'Ivoire*, 18 janvier 1974.
- Cour Permanente d'Arbitrage (CPA), Sentence Arbitrale, 3 mai 1912, *Canevaro*, RGDI 1913, p. 328.
- Décret n° 2002-332 et n° 2002-333 du 13 juin 2002 relatifs aux conditions d'obtention des titres de séjour.
- Décret n°2007-608 du 8 novembre 2007.
- Demande directe (CEACR) - adoptée 2023, publiée 112ème session CIT (2024).
- Detto Marius ZIGBE et Jean-Marc SEGOUN, *Thinking Africa*, Note de recherche, Janvier 2020, *L'accès à la justice des ivoiriens*, p.7.

Fondation Friedrich Ebert en Tunisie. 2020, *Expériences syndicales pour les droits des travailleurs migrants en Afrique et Europe*, Série du projet PROMIG-FES (2017-2020), n° 7/2020, pp. 23 et suivantes.

Francis WODIE, « Le Conseil constitutionnel de Côte d'ivoire », *Les nouveaux cahiers du Conseil constitutionnel*, 2013/3, n°40, p.137.

Frédéric GUIOMARD, *Syndicats : évolutions et limites des stratégies collectives d'action juridique*, 2003, p. 49.

Gérard CORNU, *Vocabulaire juridique*, PUF/Quadrige, 12^e édition, 2016, p.10.

Haut-Commissariat des Nations unies aux droits de l'Homme, *Droits de l'Homme et système de justice traditionnelle en Afrique*, New York et Genève, 2016.

<https://alliancedroitsetsante.equipop.org/afjci/>

<https://app.ordredesavocats-ci.net/annuaire?page=47>

<https://cgeci.com/wp-content/uploads/2023/06/Arrete-Salaires-Minima-2023.pdf>

<https://cndh.ci/wp-content/uploads/2015/10/RAP-ANNUEL-2022-CNDH-10mai2023.pdf>

https://migrationnetwork.un.org/sites/g/files/tmzbdl416/files/resources_files/090821_rapport_de_lexamen_de_la_mise_en_oeuvre_du_pmm.pdf

<https://news.abidjan.net/articles/450298/pietinement-des-procedures-conflits-de-competence-corruption-justice-ivoirienne-la-grande-malade>

<https://news.abidjan.net/articles/466211/l assistance-juridique-aux-plus-vulnerables-jugee-faible-faute-de-fonds>

<https://news.abidjan.net/photos/918391-administration-du-travail-le-centre-regional-africain-renforce-les-capacites-dune-trentaine-dinspecteurs-du-travail-et-de-representants-dorganisations-des-travailleurs-ivoiriens>

https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:11300:0::NO:11300:P11300_INSTRUMENT_ID:312232

https://www.afor.ci/storage/other-document/66b9ff4c96088_Contractualisation.pdf

https://www.equalaccess.org/wp-content/uploads/2024/05/FINAL-Dozo_Dynamics_FRE_05.pdf

<https://www.fairrecruitmenthub.org/news/atelier-de-renforcement-des-capacites-developpement-de-services-aux-travailleurs-migrants-par>

<https://www.ilo.org/fr/themes-et-secteurs/labour-migration/normes-internationales-du-travail-relatives-aux-migrations-de-main-doeuvre>

<https://www.jeuneafrique.com/1268113/politique/en-cote-divoire-afle-nombre-de-magistrats-a-retre-ci-comme-peau-de-chagrinfaf>

https://www.migrationdataportal.org/fr/international-data?i=stock_abs_&t=2024&cm49=384

https://www.sgg.gouv.ci/photo_doc/1399281952Decret_N_2013_279_du_24_avril_2013.pdf

<https://www.stopauchatnoir.org>

Institut National de la Statistique (INS) (2022), Recensement Général de la Population et de l'Habitat 2021.

Jacob Oluwafemi Orimaye OLUSANYA, Charles Omotola AKINTOLA, Kejhinde BOLUWATIFE et al, *Traditional Conflict Resolution Mechanisms and Their Role in Managing Disputes in Protected Areas in Nigeria: A Review*, 16 June 2025, PREPRINT (Version 1) available at Research Square [<https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-6887124/v1>]

Loi n°2014-389 du 20 juin 2014 relative à la médiation judiciaire et conventionnelle.

Loi n°2015-532 portant Code du travail.

- Loi n°2016-1111 du 08 novembre 2016 relative à la lutte contre la traite des personnes.
- Loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire.
- Loi n°2016-886 du 8 novembre 2016 portant Constitution de la République de Côte d'Ivoire, modifiée par la loi n°2020-348 du 19 mars 2020.
- Loi n°2018-975 du 27 décembre 2018 portant Code de procédure pénale.
- Loi n°2023-892 du 23 novembre 2023 portant Statut général de la Fonction Publique.
- Loi n°72-833 du 21 décembre 1972 portant Code de procédure civile, commerciale et administrative.
- Loi n°93-671 du 09 août 1993 relative à l'arbitrage.
- Madeleine GRAWITZ, *Méthodes des sciences sociales*, Dalloz, 11^e édition, 2001, p. 419, § 356 ; Maurice REUCHLIN, *Les méthodes en psychologie*, PUF, 9^e édition, 2001, p. 128.
- Mathias FORTEAU, Alina MIRON, Alain PELLET, *Droit international public*, LGDJ, 9^e édition, Paris, 2022, p. 1146, § 778.
- Maurice KAMTO, « Charte africaine, instruments internationaux de protection des droits de l'homme. Constitutions nationales : articulations respectives » in *Instruments internationaux de protection des droits de l'homme et droits nationaux* (sous la Dir. du Pr. Jean François FLAUSS), Bruxelles, Bruylant, 2004, pp. 11-47.
- Nations Unies, Haut-Commissariat aux droits de l'Homme, *Principes directeurs relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme*, 2011, § 25, p. 31.
- Nicholas MAYS et Catherine POPE, *Qualitative Research: Rigour and qualitative research*, BMJ, 1995, 311(6997), pp. 102-109.
- OIT, [Accès à la justice du travail : Droit et pratiques comparées en matière de prévention et de résolution des conflits du travail](#), Genève, 2023.
- OIT, [Accès à la justice du travail : Un outil de diagnostic pour l'auto-évaluation de l'effectivité des institutions de prévention et de résolution des conflits du travail](#), Genève, 2023, p. 5.
- OIT, [Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail](#), Conférence internationale du Travail, 107e session, 2019.
- OIT, [Diagnostic sur les processus et les pratiques courantes de recrutement formels et informels des travailleurs migrants ivoiriens en Tunisie](#), Genève, 2023, p. 45.
- OIT, [Directives sur les principes généraux de l'inspection du travail](#), Genève, 2022.
- OIT, [Promouvoir une migration équitable : Étude d'ensemble concernant les instruments relatifs aux travailleurs migrants](#), Genève, 2016, § 478.
- OIT, [Protéger les droits des travailleurs migrants en situation irrégulière et faire face aux migrations irrégulières de main-d'œuvre : Recueil de l'OIT](#), 2022, p. 167.
- OIT, [Résolution concernant une gouvernance équitable et efficace des migrations de main-d'œuvre | International Labour Organization](#), 2017.
- Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Profil migratoire des travailleurs migrants dans les plantations de cacao et de banane desservant dans les régions de l'Agnéby-Tiassa et du Grand Abidjan*, Genève, 2024.
- Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Intégration de la migration dans les interventions pour l'emploi : Une boîte à outils pour les acteurs de la coopération internationale et du développement*, Bruxelles, 2022, p.vi.

Organisation Internationale pour les Migrations (OIM), *Le migrant en Côte d'Ivoire : Profil, perceptions, préférences et degré d'intégration*, 2021.

Paul N'DA, *Méthodologie de la recherche, de la problématique à la discussion des résultats. Comment réaliser un mémoire, une thèse, d'un bout à l'autre*, EDUCI, Abidjan, 2006, p. 19.

Pierre-Marie DUPUY et Yann KERBRAT, *Les grands textes de droit international public*, Dalloz, 2018, p. 104.

Plan National de Développement (2021-2025), *Diagnostic Stratégique*, p. 158, § 1033-1035.

Plateforme des Centrales Syndicales sur la Migration en Côte d'Ivoire (PCSM-CI), 2022, *Défis de la relation entre les syndicats, la société civile et les associations de migrants les plus représentatives vivant en Côte d'Ivoire*, p.17.

Protocole additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée visant à prévenir, réprimer et punir la traite des personnes, en particulier des femmes et des enfants.

Protocole contre le trafic illicite de migrants par terre, air et mer, additionnel à la Convention des Nations Unies contre la criminalité transnationale organisée, adopté le 15 novembre 2000, entré en vigueur le 28 janvier 2004).

Protocole d'accord sur la répartition de la cotisation relative à la Couverture Maladie Universelle (CMU) entre les partenaires sociaux signé le 05 août 2015.

Recommandation n°92 sur la conciliation et l'arbitrage volontaires de 1951.

Recueil de Traités des Nations Unies, vol. 2241, p. 507.

Règlement n°05/CM/UEMOA relatif à l'harmonisation des règles régissant la profession d'avocat dans l'espace UEMOA.

René DÉGNY-SEGUi, « L'accès à la justice et ses obstacles », in René CASSIN, Dualité de juridictions, PUF, Verfassung Und Recht in Übersee/Law and Politics in Africa, Asia and Latin America, vol. 28, n° 4, 1995, p. 449.

RGPH 2021, Résultats Globaux Définitifs, Abidjan, Octobre 2022, pp. 43-44.

Sébastien TOUZÉ, *La protection des droits des nationaux à l'étranger : Recherches sur la protection diplomatique*, Pedone, 2007, XIII, p. 513.

UNCTAD, (2018), *Rapport sur le développement économique en Afrique : Les migrations au service de la transformation structurelle, chapitre 2 : Flux et tendances migratoires*, p. 46.

Fundamental Principles and Rights at Work Branch
(FUNDAMENTALS)

Labour Migration Branch (MIGRANT)

International Labour Organization

4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22 – Switzerland
T: +41 (0) 22 799 61 11
E: fairrecruitmentinitiative@ilo.org

► ilo.org/fairrecruitment

Avec le soutien financer de :



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

Swiss Agency for Development
and Cooperation SDC



ISBN: 978-92-2-042868-9

9 789220 428689